

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan langkah-langkah terkontrol dan metodis untuk mengajarkan staf operasional pengetahuan dan kemampuan teknis praktis untuk tugas tertentu. Coaching berfungsi sebagai cara insentif untuk membantu pekerja beroperasi seefektif mungkin dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan program pelatihan adalah untuk membantu karyawan mencapai kriteria kinerja yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan dalam (Septin, 2019:378) adalah tentang menyiapkan individu untuk pekerjaan mereka saat ini, sedangkan pengembangan adalah tentang menyiapkan orang untuk pekerjaan yang membutuhkan pemahaman, kemampuan, dan perilaku. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pelatihan melibatkan perubahan perilaku di tempat kerja dengan cara yang metodis. (Supomo & Nurhayati, 2018:37)

Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhasil dan efisien (Pratiwi, 2020:109). Program pelatihan terdiri dari serangkaian inisiatif yang dibuat untuk memperluas pengetahuan dan keahlian karyawan di bidang yang relevan dengan pekerjaannya. Untuk menentukan

apakah sesi pelatihan benar-benar dilaksanakan secara efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan kemajuannya yang juga ikut tergapai. (Supomo & Nurhayati, 2018:178).

Berdasarkan uraian tentang pelatihan dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah prosedur yang sengaja digunakan untuk mengubah informasi, kemampuan, atau sikap melalui pengalaman pendidikan. Tujuannya adalah untuk melakukan setiap aktivitas—atau rangkaian aktivitas—secara efektif. Tujuan pelatihan dalam konteks pekerjaan adalah untuk meningkatkan bakat pribadi dan memenuhi tuntutan tenaga kerja perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Pelatihan bertujuan untuk memberikan informasi, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini berusaha untuk secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

Sistem pelatihan juga memiliki sifat terbuka. Suatu sistem pada dasarnya digambarkan sebagai sekelompok elemen yang saling terkait yang semuanya harus bekerja bersama agar suatu tujuan dapat dicapai. Sedangkan sistem terbuka memungkinkan terjadinya komunikasi dengan dunia luar. Cunningham mencatat bahwa instruksi dengan standar egaliter juga dapat disebut sebagai pelatihan otomatis atau proses pembelajaran yang dikelola sendiri (Septin, 2019:378).

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Diberlakukannya pelatihan kerja tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, berikut tujuan pelatihan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018:39).

1. Perbaiki Kinerja

Organisasi sering menderita ketika kinerja karyawan tidak sesuai standar. tidak hanya berdampak pada siklus kerja tetapi juga profitabilitas. Korporasi memiliki rintangan dengan ini. Kemampuan karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan ini.

2. Pengenalan Teknologi Baru

Tingkat kemajuan teknologi dipercepat dengan waktu. Perusahaan di dunia komersial perlu berubah dengan cepat. seperti dalam makanan dari restoran. Mereka mampu berinteraksi dengan pelanggan melalui aplikasi online selain interaksi tatap muka.

3. Proses Menuju Karyawan Tetap

Banyak bisnis telah menghadapi keadaan ketika seorang karyawan baru tampaknya tidak seperti yang diantisipasi. Untuk menghindari hal tersebut dengan mengikuti pelatihan ini Peningkatan karyawan dapat dihasilkan dari kegiatan mempelajari hal-hal baru dan mengasah kemampuan yang ada. Mereka juga akan bekerja untuk perusahaan secara permanen.

4. Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Pelatihan dalam melakukan persiapan akan kenaikan tanggung jawab atau sebagai jalan untuk Pengalaman Kerja karyawan dengan posisi yang lebih baik umumnya mempergunakan ekstra waktu dan tenaga dari karyawan yang berpengalaman dan pemula, sehingga kurang melibatkan pelatih yang terlatih dalam memberikan pelatihan. Pelatihan ini juga dapat dikatakan sebagai persiapan sekaligus peluang untuk membangun bisnis lebih baik dikarenakan sumber daya

manusia yang terlatih akan meningkat dan pelatihan yang didapatkan juga masih terkait khusus ke lingkup pekerjaan pada perusahaan itu.

5. Persiapan Karyawan untuk Pengalaman Kerja

Pelatihan untuk mempersiapkan lebih banyak peran dan tanggung jawab atau untuk mendapatkan pengalaman bagi mereka yang bekerja di posisi yang lebih tinggi biasanya membutuhkan lebih banyak waktu dan upaya dari karyawan yang terampil dan tidak berpengalaman, meniadakan kebutuhan akan mentor bersertifikat untuk memberikan pelatihan. Karena aset tenaga kerja berbakat akan meningkat dan pendidikan yang diperoleh masih terkait langsung dengan berbagai pekerjaan yang dilakukan di organisasi tersebut, pelatihan ini juga dapat dilihat sebagai landasan untuk mengembangkan bisnis yang lebih kuat.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Program pelatihan merupakan strategi untuk lebih membangkitkan tenaga kerja kelompok dan personel perusahaan yang sebelumnya dianggap kurang produktif. Sepanjang pembinaan, tujuan dari pelatihan haruslah tercapai, seperti harus mampu meminimalkan bahaya yang ditimbulkan oleh rendahnya tingkat kesadaran seseorang atau kelompok, kurangnya kepercayaan yang ada pada diri sendiri, atau pelatihan yang tidak memadai. (Febriansah, 2018:70).

Menurut (Wisastra & Sagala, 2019:2) manfaat pelatihan kerja dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Membantu karyawan membuat keputusan dan menemukan solusi untuk masalah dengan lebih berhasil.

2. Apresiasi, prestasi, pertumbuhan, komitmen, dan kemajuan adalah faktor-faktor yang dapat diserap dan digunakan melalui pembelajaran dan pertumbuhan.
3. membantu dalam membina dan mencapai pertumbuhan pribadi dan keyakinan diri.
4. Membantu pekerja untuk menangani kecemasan, ketegangan, kebencian, dan perselisihan
5. pengetahuan tentang pengembangan pola pikir, kompetensi sosial, dan pemahaman otoritas.
6. Meningkatkan pengakuan dan kebahagiaan kerja.
7. Saat karyawan bekerja menuju tujuan mereka sendiri, orang mungkin meningkatkan keterampilan interpersonal mereka.
8. Dapat menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan individu individu.
9. Menawarkan bimbingan dan arahan untuk pengembangan di masa depan.
10. menciptakan perasaan kemajuan pelatihan.
11. Dengan latihan, membantu dalam pengembangan kemampuan berbicara, mengarang, dan memperhatikan.
12. Menghilangkan kecemasan yang terkait dengan melakukan aktivitas baru.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

1. Waktu yang diperlukan untuk mencapai kecakapan yang dipersyaratkan
Semakin cepat karyawan mengambil informasi baru, semakin cepat mereka dapat memberikan hasil. Akibatnya, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menjadi mahir adalah tanda penting seberapa sukses pelatihan itu.

2. Retensi Pengetahuan dan Keterampilan

Kurva Pembelajaran Ebbinghaus, yang mengukur seberapa cepat individu mengabaikan informasi ketika tidak ditinjau atau digunakan secara teratur, menggambarkan betapa mudahnya orang melupakan informasi. Sejauh mana peserta mengingat pengetahuan dan kemampuan yang mereka terima dalam pelatihan merupakan penentu penting dari efektivitas instruksi. Perbedaan antara tes sebelum dan sesudah pelatihan biasanya digunakan untuk menghitungnya.

3. Transfer Pelatihan

Seberapa berhasil karyawan dapat mengubah informasi menjadi keterampilan adalah satu-satunya tujuan pelatihan perusahaan. Karena itu, bisnis harus bekerja untuk menghubungkan pembelajaran dengan kesuksesan siswa yang diinginkan dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Faktor kunci dalam menentukan seberapa efektif pelatihan adalah apakah pekerja dapat menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari ke dalam pekerjaan mereka atau tidak.

4. *Net Promoter Score*

Pekerja atau pelajar dapat menilai kemungkinan mereka untuk memberi saran atau mengadvokasi kursus pelatihan yang mereka dapatkan kepada kolega dan rekan kerja dalam skala mulai dari satu hingga sepuluh menggunakan *Net Promoter Score* (NPS).

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap bisnis harus memperhitungkan faktor beban kerja karena berpotensi meningkatkan produktivitas pekerja. Setiap tugas yang dilakukan seseorang menambah beban kerjanya, yang bervariasi tergantung pada bagaimana tugas itu dilakukan. Setiap beban yang diterima seseorang harus dapat diterima dan seimbang dari segi ergonomis, dengan mempertimbangkan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan individu tersebut. (Triyadin & Yusuf, 2021:107).

Beban Menurut (Jumantoro et al., 2019), pelaksanaan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan pengetahuan, tenaga, kemampuan, dan profesionalisme yang diperlukan sesuai dengan jumlah waktu yang ditetapkan menyebabkan beban kerja, menurut pernyataan ini. Dinyatakan dalam (Nugroho, 2021) bahwa beban Tekanan kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara kognitif maupun fisik. Setiap pekerja bertanggung jawab atas tugasnya sesuai dengan prosedur yang menetapkan berapa jam setiap pekerja akan bekerja secara keseluruhan.

Menurut (Trisnawaty, n.d.), menurutnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu merupakan prasyarat untuk bekerja. Seberapa berhasil seseorang melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, tingkat daya tahan otot, senioritas, dan karakteristik fisik mereka. Beban kerja, yang didefinisikan oleh (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021) sebagai “sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur

organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu”, dapat menimbulkan stres. dan ketegangan, yang dapat berdampak buruk pada pekerja

Menurut Tarwaka dalam (Rolos *et al.*, 2018:19) Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau bakat seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan manusia melibatkan pekerjaan psikologis dan fisik, oleh karena itu masing-masing memiliki jumlah muatan yang unik. Tingkat pembebanan yang terlalu rendah menyebabkan kusam dan tertekan, sedangkan jumlah tekanan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang tidak perlu. Kebutuhan setiap operasi pekerjaan selama periode waktu tertentu disebut sebagai beban kerja. (Rolos *et al.*, 2018:19).

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Ajabar, 2020:61).

Melihat beberapa gagasan tentang beban kerja mengarah pada kesimpulan bahwa setiap anggota tenaga kerja memiliki keterampilan unik terkait dengan beban kerja. Mungkin ada orang yang lebih memilih beban fisik, psikologis, atau interpersonal, tetapi menggunakan persamaan, daya dukung mereka membatasi berapa banyak beban yang dapat mereka tanggung. Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa beban kerja seseorang terdiri dari sejumlah tugas yang harus diselesaikan pada tanggal tertentu

2.1.2.2 Pengukuran Beban Kerja

1. Fungsi

Saat melakukan tugas atau melakukan aktivitas di tempat kerja, perilaku manusia karyawan diamati untuk melakukan pengukuran ini. Salah satu ilustrasinya adalah mengukur seberapa baik pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah jam kerja yang dibutuhkan.

2. Biologis

Manajemen dapat mengambil tindakan fisiologis dengan memeriksa beban kerja dan reaksi fisiologis yang ditampilkan karyawan saat melakukan tugas. Pada umumnya pengukuran ini dilakukan dengan mengamati tatapan mata, fungsi otot, reaksi tungkai, dan kontraksi pupil..

Subjektif

Pengukuran ini lebih menekankan pada hati nurani pribadi pekerja tentang stres yang ditanggung saat melakukan aktivitas daripada dua penilaian sebelumnya. Staf SDM dapat membuat skala penilaian untuk mempermudah.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Kuantitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan tingkat kerumitannya harus, pada tingkat yang wajar, tetap berada dalam jangkauan kemampuan mereka. Sayangnya, adalah normal untuk aspek-aspek tertentu dari beban ini untuk melampaui apa yang seharusnya, yang dapat menyebabkan stres

kerja. dampak beban kerja di bedakan menjadi dua macam, yaitu (Ajabar, 2020:64)

1. *quantitative overload.*

2. Kelebihan kuantitatif dalam beban kerja mengacu pada kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah yang berlebihan atau tidak memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan setiap aktivitas. Dengan kata lain, beban kerja yang terkuantifikasi terjadi ketika tidak cukup untuk dilakukan dalam jumlah waktu tertentu (*too much to do*). Tekanan waktu adalah faktor yang berkontribusi terhadap kelebihan pekerjaan kuantitatif ini. Efisiensi dapat diukur dalam waktu. Ungkapan "cepat dan aman" adalah pepatah umum. Akibatnya, individu sering bekerja dengan terburu-buru, yang dapat menyebabkan banyak kesalahan atau memperburuk kesehatan seseorang. Tetapi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif menyebabkan stres di tempat kerja.

3. *qualitative overload*

Ketika orang percaya bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar pekerjaan mereka terlalu tinggi, beban kerja mereka dianggap kelebihan beban secara kualitatif. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif adalah jumlah upaya yang diperlukan saat tugas terlalu menantang. Beban kerja yang disebabkan oleh berbagai tugas disebut sebagai beban kualitatif. Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang secara progresif mengalihkan perhatiannya ke aktivitas otak disebut sebagai kelebihan beban kualitatif. Pekerjaan tumbuh lebih bervariasi, dan keragaman tenaga kerja

ini dapat meluas seiring dengan meningkatnya penggunaan informasi, seiring dengan meningkatnya kecanggihan pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, atau seiring diperkenalkannya teknik kerja alternatif.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

1. Tujuan yang harus dipenuhi

Pendapat individu tentang ruang lingkup tugas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. melihat tugas yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu.

2. Kondisi Kerja

Membahas pendapat masyarakat tentang kondisi kerja, seperti perlunya membuat pilihan dengan cepat saat mengerjakan produk dan bagaimana menangani keadaan yang tidak terduga seperti jam kerja lebih dari yang dijadwalkan.

3. Manajemen Waktu

Kegiatan yang memakan waktu yang berhubungan langsung dengan manufaktur

4. Standar Kerja

Persepsi individu tentang pekerjaannya, seperti emosi yang muncul sehubungan dengan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu

2.1.3 Rotasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Robins dalam Edwan dalam (Ariani *et al.*, 2020:80) percaya bahwa rotasi pekerjaan adalah pergantian tugas karyawan secara rutin dengan maksud untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui berbagai aktivitas kerja. Wahyudi menyatakan dalam (Ariani *et al.*, 2020:80) rotasi kerja adalah transformasi individu yang dilakukan dengan tujuan memperluas pengalaman dan pemahaman serta menghindari kebosanan, tanpa menghasilkan perubahan upah atau pangkat atau dengan tingkatan.

Menurut Holle dalam (Warsi, 2019:17) Rotasi pekerjaan adalah praktik berpindah pekerjaan, yang dapat meningkatkan bakat dan nilai karyawan bagi perusahaan. Rotasi pekerjaan, strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengurangi kemonotonan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh tenaga kerja khusus, adalah perpindahan pekerjaan dan tanggung jawab.

Rotasi jabatan adalah suatu teknik pemindahan orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara menyamping tanpa menimbulkan modifikasi penghasilan atau pangkat/kelas dengan tujuan memperoleh pendidikan, keahlian, pemahaman, kompetensi pekerja, dan mencegah terjadinya burnout

2.1.3.2 Prinsip Rotasi Kerja

1. Sistem jasa

Merit System adalah sistem yang memberikan pekerjaan berdasarkan kriteria yang objektif, jujur, dan sesuai untuk tingkat pekerjaan yang

disampaikan. Dengan adanya sistem ini, rotasi juga menghasilkan kerja produktif karyawan.

2. Kedua, Sistem Senioritas

Sistem Senioritas adalah prosedur untuk mengevaluasi setiap kandidat untuk suatu pekerjaan berdasarkan pengalaman mereka sebelumnya, masa kerja, dan keahlian di posisi itu. Sistem ini bersifat subyektif dan didasarkan pada senioritas.

3. Sistem Pelanggaran

Spoil System, sistem yang berlaku saat ini adalah tata cara pengurusan jabatan tertentu berdasarkan landasan masyarakat. Tetapi sistem ini tidak terlalu baik karena didasarkan pada preferensi orang untuk menyukai dan tidak menyukai sesuatu..

2.1.3.3 Faktor-faktor Rotasi Kerja

1. Diminta sendiri

Rotasi atas permintaan pekerja sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas persetujuan manajer perusahaan yang bersangkutan dan atas prakarsa pekerja sendiri. Hanya pekerjaan yang peringkatnya identik, artinya tugas dan kewajiban serta kompensasinya tetap sama, seringkali tunduk pada siklus permintaan diri ini. metode di mana seorang karyawan mengajukan aplikasi dengan memberikan pembenaran pemimpin organisasi. Berikut ini adalah penyebabnya:

- a. Karyawan yang meminta untuk dipindahkan dari layanan fasilitas eksternal ke kantor pusat mungkin merasa lebih sulit untuk menjalankan tugasnya.
 - b. Untuk membantu orang tuanya yang sudah lanjut usia, misalnya, keterlibatan pekerja dalam ikatan keluarganya dapat mendorongnya untuk bekerja di dekat situ.
 - c. Kerja tim, hubungan kerja dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan semuanya dapat berdampak pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dan memerlukan penyesuaian atau perubahan pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan yang tidak dapat berkolaborasi dengan rekan kerja karena pertengkaran atau pertengkaran mungkin perlu berganti pekerjaan.
1. Tranfer Tugas Produktif (TTP)

Transfer Tugas Produktif (TTP) adalah siklus yang dibawa oleh keinginan kepemimpinan perusahaan untuk meningkatkan output dengan menugaskan orang yang bermasalah ke peran atau tugas yang paling sesuai dengan kemampuannya. Karyawan yang berhasil dalam rotasi pekerjaan akan dialihkan pekerjaan produktifnya, sementara mereka yang tidak berkinerja baik dan tidak dihukum akan diturunkan pangkatnya. Bakat, kemampuan, sikap, dan disiplin para pekerja memberikan pembenaran lebih lanjut untuk mengalihkan pekerjaan produktif.

2.1.3.4 Indikator Rotasi Kerja

Berikut ini indikator rotasi menurut Edwan (2013) adalah :

1. Pengetahuan

Karena kepuasan kerja akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, pengalaman dapat digunakan sebagai standar saat melakukan rotasi pekerjaan. Ketika ditugaskan posisi baru tanpa pengalaman apapun, individu akan meragukan bakatnya.

2. Pengetahuan

Memeriksa pengetahuan karyawan memberikan kriteria lain untuk rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan adalah salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan atau organisasi untuk mengatasi masalah ini ketika keahlian karyawan menurun.

3. Kebutuhan

Perusahaan memiliki wewenang untuk merotasi pekerjaan pekerjanya berdasarkan jumlah kebutuhan karyawan untuk mengisi lowongan yang dibuat oleh pengunduran diri yang tidak terduga.

4. Efektivitas kerja

Salah satu faktor kunci dalam menentukan apakah rotasi pekerjaan dapat diterima atau tidak adalah penilaian kinerja. Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan akan dipertanyakan oleh bisnis jika mereka menunjukkan kemampuan yang buruk untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk menempatkan pekerja dalam posisi yang tepat seperti yang ditentukan oleh pekerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah produk akhir atau hasil dari suatu prosedur. Teknik kognitif dan perilaku untuk organisasi mendefinisikan produktivitas sebagai jumlah atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh seorang karyawan (Fahmi, 2017:79). Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan. Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan (Supomo & Nurhayati, 2018:18). Dengan demikian menurut Prawirosentono, kinerja mengacu pada hasil tugas yang mampu diselesaikan oleh seorang atau sejumlah orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang, serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang diberikan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan dalam hubungannya dengan moral dan prinsip etika. (Huda, 2020:8). Kinerja. Wibowo dalam (Wasiman, 2021) adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan

Berdasarkan definisi kinerja yang diberikan oleh para ahli tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah derajat pencapaian atau hasil aktual yang diperoleh seseorang yang diukur secara teratur baik kuantitas maupun kualitasnya dengan menggunakan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. sebagai akibat dari tanggung jawab dan kekuasaan posisi yang dimiliki.

2.1.4.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Standar kinerja pekerja adalah semacam tinjauan terhadap produktivitas pekerja dalam peran tertentu, dengan asumsi bahwa hasil kerja akan sejalan dengan kriteria standar yang ditetapkan dan tujuan perusahaan. Kinerja terbagi atas 3 jenis kriteria (Andry, 2019:38), antara lain:

1. Standar berbasis perilaku. Teknik atau cara penyelesaian operasi kerja menjadi penekanan kriteria ini. Persyaratan paling penting bagi pekerja yang membutuhkan keterlibatan antarpribadi adalah yang satu ini.
2. kualitas kepuasan diri atau kepribadian pekerja sebagai kualifikasi. Kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi kriteria ini: komitmen, transparansi, dan kemampuan kepemimpinan. Kriteria ini lebih mementingkan bagaimana orang tersebut dibandingkan dengan apa yang telah dia capai atau ciptakan sebagai hasil kerja mereka.
3. Standar berbasis hasil. Kriteria ini lebih menekankan pada produktivitas, daya saing transnasional, dan hasil, daripada metode yang digunakan untuk mencapainya.

2.1.4.3 Fungsi Pengukuran Kinerja

Berikut ini lima fungsi dan manfaat tersebut.

1. Menjadi Bahan Evaluasi
Perusahaan dapat memperoleh gambaran umum tentang kinerja seorang pekerja, baik atau buruk. Penilaian juga berlaku dari perspektif bisnis dalam

situasi ini. Hasil penilaian dapat digunakan oleh bisnis untuk membuat tujuan baru yang harus dicapai dengan pekerja.

2. Mendorong Motivasi Karyawan

Banyak bisnis mengevaluasi kinerja karyawan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan berapa banyak insentif yang dapat diberikan. Akibatnya, pekerja akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

3. Parameter Kenaikan Jabatan dan Gaji

Penilaian terhadap pekerjaan seorang karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau kriteria untuk menentukan kemajuan dan penempatan seorang pekerja. Korporasi dapat membayar karyawan ekstra karena kontribusi signifikan yang dihasilkan jika pekerja mendapat skor tinggi. Situasinya sama apakah pekerja memenuhi syarat untuk promosi.

4. Menggali Potensi Diri Karyawan

Perusahaan dapat mengidentifikasi potensi atau keterampilan yang belum dimanfaatkan pada orang saat melakukan evaluasi kinerja. Kemungkinan untuk diri sendiri ini tentunya dapat dimanfaatkan, membantu bisnis berkembang juga.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins dalam (Huda, 2020:12), berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang:

1. Kualitas

Tingkat keunggulan penugasan atas kemampuan dan keahlian pekerja, bersama dengan pendapat pekerja tentang nilai pekerjaan yang diciptakan, digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan..

2. Kuantitas

Kuantitas yang diproduksi oleh seorang karyawan dalam istilah tertentu, seperti kuantitas yang diproduksi atau siklus aktivitas selesai.

3. Ketepatan Waktu

Kuantitas pekerjaan yang dilakukan, seperti yang dipertimbangkan dari perspektif keselarasan dengan hasil produk, bersama dengan mengoptimalkan waktu luang untuk banyak tugas lainnya.

4. Efektivitas

penggunaan terbaik sumber daya yang sudah tersedia, termasuk uang tunai, tenaga kerja, bahan, dan teknologi, untuk meningkatkan hasil setiap unit yang menggunakan aset ini.

5. Kemandirian

Kapasitas dan dedikasi individu untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan tepat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan dengan topik atau variabel serupa dengan perbedaan berupa subjek, objek atau periode penelitian. penelitian terdahulu diperlukan untuk sitasi penelitian ataupun bahan pendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang *et al.*, 2019) yang berjudul “Dampak Beban, Lingkungan, Dan Tekanan Kerja pada Kinerja Pegawai PT Esa Cahaya”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 dan menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja tidak memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan dampak signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT Esa Cahaya

Penelitian yang dilakukan oleh (Faozen, 2019) dalam judul “Dampak Rotasi Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai Hotel di Jember”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 24 dan menghasilkan bahwa rotasi memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi lalu rotasi pada kinerja Pegawai memiliki dampak positif secara tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyaningrum, 2021) yang berjudul “Analisa Dampak Pelatihan, Penyuluhan Dan Rotasi kerja Pada Kinerja Pegawai Perusahaan Surat Kabar Surakarta”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 19 dan memiliki hasil Penyuluhan dalam dan luar kerja, dan rotasi kerja memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja Pegawai pada Perusahaan surat kabar lokal Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rolos *et al.*, 2018:1) yang berjudul “Dampak Beban Pada Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwa surya Manado”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 23 dan memiliki hasil bahwa nilai beban pekerjaan naik maka kinerja Pegawai berkurang dan jika nilai beban kerja turun maka kinerja Pegawai naik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cay & Setyo Arbian, 2020) yang berjudul “Dampak Tekanan Kerja Dan Rotasi Pekerjaan Pada Kinerja Pegawai Pada PT Astra Credit Pondok Cabe Tangerang”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 24 dan memiliki hasil bahwa tekanan pekerja memiliki dampak negatif tidak signifikan pada kinerja Pegawai, Rotasi pekerjaan secara parsial memdampaki kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafiah & Juhadi, 2020:1) yang berjudul “Dampak Pelatihan dan Pengalaman Pada Kinerja Pegawai Di RSB Bandung”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26 dan memiliki hasil bahwa Terdapat dampak pada pelatihan dan pengalaman pada kinerja Pegawai RSB di Kota Bandung secara bersamaan

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewanti & Artaya, 2019:1) yang berjudul “*The Influences of Trainings, Work Experiencess, and Competence on Employees Performancse at Surabaya Husada Hospital*”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 dan memiliki hasil bahwa pelatihan, pengalaman dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Surabaya Husada Utama Hospital

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Polakitang <i>et al.</i> , 2019)	Dampak Beban, Lingkungan, Dan Tekanan Kerja pada Kinerja Pegawai PT Esa Cahaya	SPSS versi 25	Beban Kerja tidak memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan dampak signifikan pada Kinerja

				Pegawai pada PT Esa Cahaya
2	(Faozen, 2019)	Dampak Rotasi Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai Hotel di Jember	SPSS versi 24	rotasi memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi lalu rotasi pada kinerja Pegawai memiliki dampak positif secara tidak signifikan
3	(Cahyaningrum, 2021)	Analisa Dampak Pelatihan, Penyuluhan Dan Rotasi kerja Pada Kinerja Pegawai Perusahaan Surat Kabar Surakarta	SPSS versi 19	Penyuluhan dalam dan luar kerja, dan rotasi kerja memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja Pegawai pada Perusahaan surat kabar lokal Surakarta
4	(Rolos <i>et al.</i> , 2018:1)	Dampak Beban Pada Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwa surya Manado	SPSS versi 23	nilai beban pekerjaan naik maka kinerja Pegawai berkurang dan jika nilai beban kerja turun maka kinerja Pegawai naik
5	(Cay & Setyo Arbian, 2020)	Dampak Tekanan Kerja Dan Rotasi Pekerjaan Pada Kinerja Pegawai Pada PT Astra Credit Pondok Cabe Tangerang	SPSS versi 24	tekanan pekerja memiliki dampak negatif tidak signifikan pada kinerja Pegawai, Rotasi pekerjaan secara parsial memdampaki kinerja Pegawai
6	(Hanafiah & Juhadi, 2020:1)	Dampak Pelatihan dan Pengalaman Pada Kinerja Pegawai Di RSB Bandung	SPSS versi 26	Terdapat dampak pada pelatihan dan pengalaman pada kinerja Pegawai RSB di Kota Bandung secara bersamaan
7	(Dewanti & Artaya, 2019:1)	<i>The Influences of Trainings, Work Experiencess, and Competence on Employees Performancse at Surabaya Husada Hospital</i>	SPSS versi 25	Pnelitian menunjukan bahwa pelatihan, pengalaman dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Surabaya Husada Utama Hospital

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual adalah komponen terpenting dalam penelitian yang memiliki kegunaan pada persamaan persepsi ataupun pandangan yang berkaitan dengan bagaimana hubungan sebuah teori dengan berbagai unsur penting yang selaras dengan tema judul penelitian ini.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhasil dan efisien (Pratiwi, 2020:109). Berdasarkan penelitian oleh (Kurniawan & Susanto, 2021:273) menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu, dapat menimbulkan stres. dan ketegangan, yang dapat berdampak buruk pada pekerja (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021). Penelitian oleh (Rolos *et al.*, 2018:1) menyebutkan bahwa nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

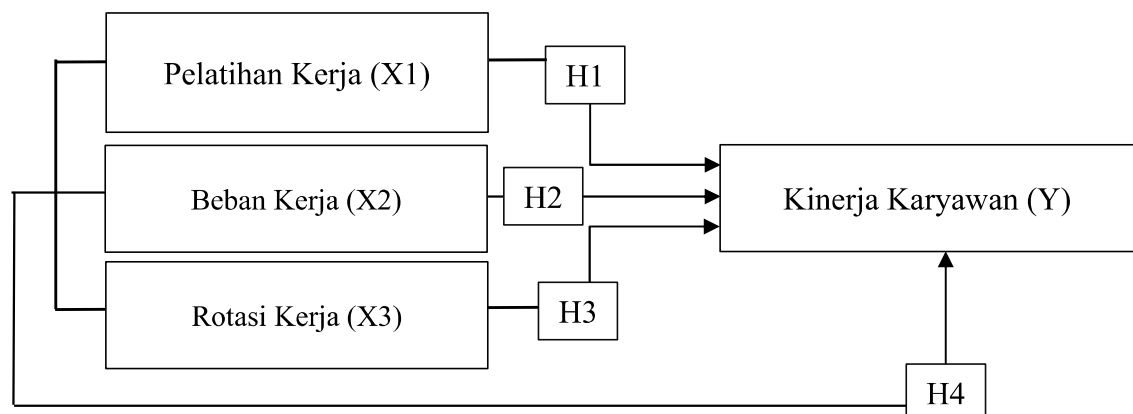
Rotasi jabatan adalah suatu teknik pemindahan orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara menyamping tanpa menimbulkan modifikasi penghasilan atau pangkat/kelas dengan tujuan memperoleh pendidikan, keahlian, pemahaman, kompetensi pekerja, dan mencegah terjadinya burnout. Penelitian oleh (Ariani *et*

al., 2020:1) menyebutkan bahwa Rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel yang diperhitungkan secara tergabung akan menunjukkan bahwa apakah secara simultan ketiga variabel dapat mengurangi Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia yang diperhitungkan melalui uji F atau uji simultan.

Kerangka konseptual yang dipergunakan pada penelitian ini bisa diamati berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dapat dibangun ialah:

H1: Pelatihan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

PT Valeo AC Indonesia.

H2: Beban Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia.

H3: Rotasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia.

H4: Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia.