

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana. kegiatan pelatihan berguna untuk meningkatkan pembelajaran.(Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1759). Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. (Kaswan, 2016 : 2)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Mamangkey Trisofia Junita, Altje Tumbel, 2015 : 738)

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.(Priansa, 2017 : 202)

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Priansa, 2017 : 203) program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat, berikut adalah tujuan pelatihan.

1. Produktivitas (*productivity*)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku seseorang. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Kualitas (*quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetap dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian, kualitas *output* yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.

3. Perencanaan Kepegawaian (*human resource planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan dengan sebaik – baiknya.

4. Moral (*morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai.

5. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu lalu.

6. Keselamatan dan kesehatan (*health and safety*)

Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluwarsa (*obsolescence prevention*)

pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluwarsa.

8. Perkembangan pribadi (*personal growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, termasuk meningkatkan perkembangannya.

2.1.1.3. Jenis – jenis pelatihan

Beberapa jenis pelatihan menurut (Priansa, 2017) sebagai berikut :

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dengan baik.

3. Pelatihan antarpribadi dan Pemecahan Masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.1.4. Indikator pelatihan

Adapun indikator sebagai berikut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78):

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada home industry cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya (Zahro, Suyadi, & Djaja, 2018 : 8).

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1759)

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya. Semakin besar pengalaman kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.(Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78)

2.1.2.2. Dimensi Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78) yaitu :

- 1) Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang

dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut (Septiani, 2015 : 996) :

1. Lama Waktu/Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. (Priansa, 2017 : 48)

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan membawa tanggung jawab yang telah diberikan. (Thaief et al., 2015 : 25).

Kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1760)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasil kerja karyawan dapat berupa kuantitas yaitu jumlah satuan yang dihasilkan maupun kualitas yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan input yang digunakan adalah keseluruhan sumber daya dalam satuan waktu tertentu. (Zahro et al., 2018 : 9)

2.1.3.2. Kriteria – Kriteria Kinerja

Berikut adalah tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja menurut (Priansa, 2017 : 49) sebagai berikut :

1. Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

3. Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78) :

1. Kualitas kerja.
2. Keandalan.
3. Sikap.

2.2 Penelitian Terdahulu

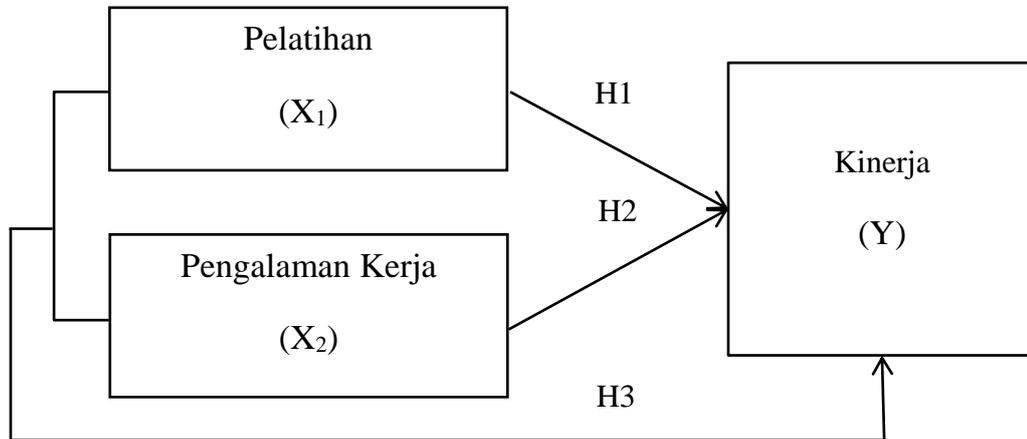
Tabel 2.1. : Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(Kaseger F, Sendow M, & Tawas N, 2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Manado	Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Wungow Raymond & Adolfinas, 2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Mamangkey Trisofia Junita, Altje Tumbel, 2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	(Anggita & Tjahyanti, 2017)	Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Pegawai Negeri Sipil.
5	Virgina Maulidiah Septiani (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Promosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi	Pelatihan, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Layanan dan Jaringan Malang.	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Layanan dan Jaringan Malang.
7	Mohammed Raja Abulrahem Salah (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja dan Produktivitas karyawan di beberapa perusahaan transportasi Sektor Swasta Yordania yang berlokasi di wilayah selatan Yordania	Pelatihan, Pengembangan, Kinerja dan Produktivita Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengembangan berkorelasi positif dan mengklaim hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

H3: Pelatihan dan Pengalaman Kerja sama-sama berpengaruh pada Kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.