

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Hartono dan Siagian (2020: 223), pelatihan merupakan suatu metode untuk mengembangkan keterampilan, di mana karyawan akan diberikan masukan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Ilmiah et al. (2021: 157), pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada karyawan agar mereka menjadi lebih terampil, bertanggung jawab, dan berkembang secara positif untuk memenuhi standar yang ada di setiap perusahaan.

Subroto (2018:20) mengartikan pelatihan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pekerja dengan tujuan membantu usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan diartikan sebagai “suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah sikap karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan” oleh Kahpi dkk. (2019:109). Pelatihan ini berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali orang-orang dengan cara meningkatkan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan perilaku agar perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan, menurut

Meidita (2019: 229).

Proses pengajaran dan peningkatan keterampilan pegawai disebut pelatihan. Dalam kebanyakan kasus, pelatih perusahaan mengadakan pelatihan. Seseorang yang mampu melakukan pelatihan disebut pelatih. Untuk memastikan karyawan mudah memahami informasi pelatihan, maka seorang pelatih harus mampu mengkomunikasikannya dengan jelas.

Berdasarkan teori-teori pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh sejumlah ahli tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang perlu dilakukan agar pegawai menjadi lebih baik. berpengetahuan luas di masa depan dan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Indikator Pelatihan

Sebagaimana dikemukakan Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39), metrik berikut dapat digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan yang ditawarkan perusahaan kepada stafnya:

1. Materi Pelatihan (Training Content), khususnya apakah konten program terkini, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
2. Teknik pelatihan, apakah teknik pelatihan yang diberikan sesuai dengan mata pelajaran dan apakah metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan kemampuan pelatih/instruktur: Apakah pelatih memiliki disposisi dan metode pengajaran yang memotivasi peserta didik? Lamanya Waktu Pelatihan yaitu berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk

menawarkan materi utama yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

4. Fasilitas Pelatihan: dapatkah instruktur mengendalikan lingkungan pelatihan? Apakah makanannya mencukupi? Apakah ini terkait dengan jenis pelatihannya?

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer (dalam Wibowo, 2019: 272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan utama kualitas seseorang dan menyarankan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan kondisi dan mendukungnya dalam jangka waktu yang cukup lama.

Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasilkerja kerasnya (Krisnawati & Bagia, 2021).

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Muslimah, 2016).

2.1.2.2 Manajemen Kompetensi

Asosiasi yang mengetahui cara berpikir di balik pendekatan kemampuan yang berbeda didorong untuk menerapkan kemampuan dewan. Kemampuan Dewan dapat dicirikan sebagai mengenali, mengevaluasi, dan merinci tingkat keterampilan pekerja untuk menjamin bahwa asosiasi memiliki SDM yang cukup untuk menyelesaikan sistemnya. Ada tiga cara mendasar untuk menghadapi kemampuan dewan.

1. Kemampuan Mengamankan
2. Peningkatan Kemampuan
3. Kemampuan Menyebar

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator Motivasi yang menurut (Coulter & Robbins, 2018):

1. *Knowledge* (pengetahuan),
2. *Skill* (keterampilan)
3. *Perilaku*
4. *Self-concept* (konsep diri),

2.1.3 Employee Engagement

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Mujiasih dan Ratnaningsih (2021) menegaskan bahwa *Employee Engagement*, yang juga dikenal sebagai keterikatan karyawan, memiliki peran penting dalam kinerja, kepuasan dan retensi pelanggan, serta inisiatif retensi

karyawan. Menurut MacLeod dan Clarke (2019), "*Employee engagement is a sense of emotional attachment with work and the organization, making the person motivated and able to give their best ability to help with the success of real benefits for organizations and individuals.*"

2.1.3.2 Indikator *EmployeeEngangement*

Schaufeli dan Bakker (dalam Aditia Rachmatullah, Ade Irma Susanty, dan Arif Partono, 2015) memberikan penjelasan mengenai ciri-ciri employee engagement sebagai berikut :

1. Kualitas semangat seorang pegawai adalah tingkat energi yang tinggi, kemauan bekerja, ketahanan terhadap kelelahan, dan kemampuan mengatasi hambatan. Individu dengan skor Vigor rendah biasanya menganggap enteng pekerjaannya, cepat lelah, dan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan.
2. Dedikasi, atau kualitas pekerja yang menikmati kesulitan, bersemangat, bersemangat, dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, siswa sering kali bersemangat dan senang dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sebaliknya, skor pengabdian yang rendah menunjukkan bahwa pekerja tidak merasa bersemangat atau bangga dengan pekerjaannya, juga tidak mencerminkan pengalaman bermakna atau rasa tantangan.
3. Kualitas penyerapan mengacu pada kenikmatan pekerja terhadap pekerjaannya, kemampuan untuk fokus sepenuhnya, rasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja, dan tidak dapat dipisahkan darinya. Individu

dengan kecenderungan penyerapan yang kuat biasanya menganggap pekerjaan itu menyenangkan, merasa terserap sepenuhnya di dalamnya, dan sulit untuk menjauh darinya. Akibatnya, waktu seolah berlalu begitu saja, dan segala sesuatu di sekitarnya terlupakan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dievaluasi berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikannya. Karyawan individu mungkin terinspirasi untuk secara konsisten bersemangat dalam melakukan tugasnya dengan sukses dan menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi melalui hasil kerja mereka (Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, 2018: 179). Nugrahaningrum dan Triastity (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu cara yang digunakan pengusaha untuk menilai seberapa baik pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya atau jumlah pencapaiannya.

Kinerja diartikan sebagai apa yang dilakukan seorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya dengan bermutu dan sesuai pedoman yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017:67).

Tercapainya seseorang terhadap tugasnya sesuai dengan kapasitas yang ditetapkan organisasi disebut dengan kinerja pegawainya (Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, 2016: 323). Prestasi seseorang selama kurun waktu sepuluh tahun diukur dengan perbandingan menggunakan berbagai kriteria, termasuk tolok ukur atau target yang disepakati bersama (Jamilus & Heryanto, 2019: 109). Pengertian kinerja pegawai sebagaimana tercantum dalam pernyataan tersebut

dapat disimpulkan sebagai berikut: kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

(Andriani, 2018:7) memaparkan beberapa ukuran kinerja pegawai, yang meliputi:

1 Produktivitas dalam bekerja

Prestasi seorang pegawai dalam bekerja berasal dari pemenuhan kewajibannya dalam hal output, baik dari segi volume maupun kualitas.

2 Kemahiran

Tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan berbeda-beda tergantung pada industri tempat dia bekerja; keterampilan ini mungkin mencakup antara lain inisiatif, kerja sama, dan komunikasi.

3 Tindakan

Seorang karyawan membawa kepribadian dan perilakunya ke tempat kerja.

4 Empati

Kapasitas seseorang untuk mengelola dan mempengaruhi orang asing agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan sesuai jadwal, serta dalam menentukan prioritas dan cara mereka mengambil pilihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Metode yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan guna menyempurnakan teori dalam menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menawarkan pilihan studi penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tujuan penelitian Febriansyah (2019) adalah untuk mengetahui hubungan antara pengembangan pegawai dengan kinerja. Komitmen menjadi salah satu variabel intervening dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karenakomitmen.

Penelitian Indayati, Thoyib, dan Rofiaty (2021) melihat bagaimana keterikatan karyawan mempengaruhi kinerja. Komitmen merupakan variabel intervening yang dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan pegawai, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan pegawai, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Mengenai “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang)”, Dika Arizona, Harsuko Riniwati, dan Nuddin Harahap (2018)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan dapat ditunjukkan secara terpisah atau bersamaan. Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang sebagian disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja; (2) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen

organisasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Malang adalah variabel motivasi kerja dan koefisien regresinya B sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi $\alpha < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa alasan variabel motivasi kerja menjadi faktor terpenting adalah agar pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya guna meningkatkan dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Muara Padang” merupakan subjek penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2020). Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai berada pada kategori baik (68,36%) dan disiplin kerja berada pada kategori sangat baik (87,75%). Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan besar sebesar 6,8% terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara),” oleh Muhammad Holil dan Agus Sriyanto (2010). Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) disiplin kerja dan motivasi digabungkan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Razak et.al.. (2018) dengan judul “Pengaruh

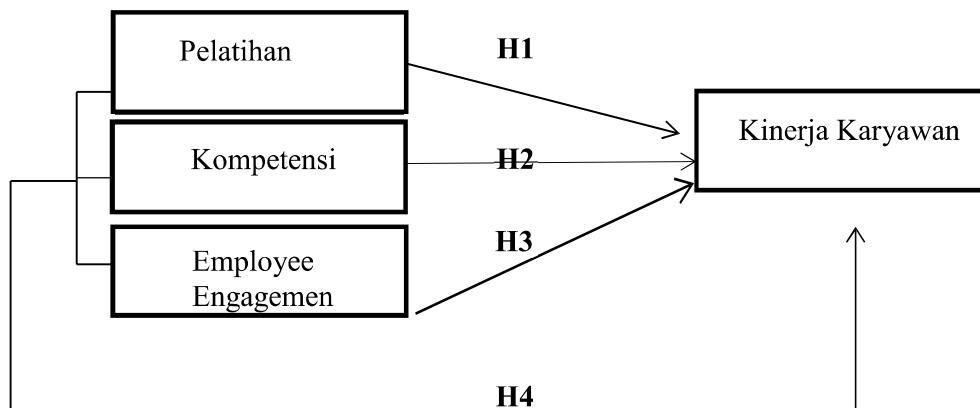
Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC Makassar.”

Tahun 2018, Nugrahaningrum dan Triastity Temuan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Surakarta” menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian Wasiman (2019) dengan judul “Pengaruh, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kinerja Terhadap Guru SMA di Kota di Bogor” menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran berikut ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam dipengaruhi Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut uraian kerangka pemikiran yang ditunjukkan maka penulis mencobamerumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT.Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H3: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H4: Pelatihan, kompetensi dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.