

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Rosleny Marliani (2015, p. 178) latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pada prinsipnya Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program Pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017, p. 169) Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa Pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu, Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Sesungguhnya, Pelatihan bukan hanya dikhususkan untuk pegawai yang baru saja, melainkan juga pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.

2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Rosleny Marlioni (2015, p. 179) tujuan pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- b. Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat bermanfaat dalam meminimalkan masalah ini.
- c. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- d. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Karyawan baru tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job comotent*, yaitu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.
- e. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (*human technological resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam: pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.
- g. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama

dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.

- h. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2.1.3 Indikator-indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator Pelatihan menurut dikutip dari jurnal terdahulu Devi Rosalia, dkk (2018), antara lain:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan sesuai kriteria yang terinci dan terukur.

2.2 Kompensasi Non Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 256) Kompensasi Non Finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan social, atau bentuk-bentuk yang lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 304) mengungkapkan bahwa Kompensasi Non Finansial yang mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas dijelaskan berikut:

1. Kebijakan Organisasional

Kebijakan organisasional (*organizational policy*) adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan dalam pengambilan keputusan.

2. Manajer yang Berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuaskannya karyawan bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

3. Rekan Sekerja

Manusia umumnya menyukai hidup berkelompok karena kelemahan pada dirinya akan dapat dibantu rekannya yang lain, demikian pula

manusia suka menyumbangkan kelebihan yang ada pada dirinya kepada orang yang membutuhkannya. Pada sifat manusia terapat jiwa saling tolong-menolong, sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia.

4. Waktu yang Fleksibel

Bagi kebanyakan orang, waktu sama pentingnya dengan uang, bahkan ada beberapa orang mengutamakan waktu dari pada faktor lain. Sebagian orang menempatkan bahwa tanggung jawab pekerjaan memiliki kepentingan yang sama dengan keluarga bahkan melebihinya. Orang-orang sangat menginginkan keseimbangan, untuk memenuhi kepentingan itu membutuhkan waktu yang fleksibel dalam pekerjaannya. Fleksibilitas waktu (*flexible time*, disingkat *flexitime*) merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja.

5. Pembagian Pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Biasanya, pembagian pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja. Mereka membagi tugas dalam suatu pekerjaan dan dibayar sesuai kontribusinya masing-masing. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat.

2.2.3 Indikator-indikator Kompensasi Non Finansial

Dalam jurnal penelitian terdahulu Astika Faliani, dkk (2015) Kompensasi Non Finansial merupakan salah satu balas jasa selain selain berupa uang. Indikator Kompensasi Non Finansial yaitu:

1. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri

Kompensasi Non Finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik. Berdasarkan teori tersebut menjelaskan kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dengan baik, karena pekerjaan yang diberikan menarik dan mempunyai tantangan dalam pengerjaannya. Karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang karena diberikannya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

2. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. “suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas kendaraan, perumahan, peralatan erumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan”.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019, p. 99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai

campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan Produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan Produktivitas Kerja.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan

produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator-indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Edy Sutrisno (2019, p. 104) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

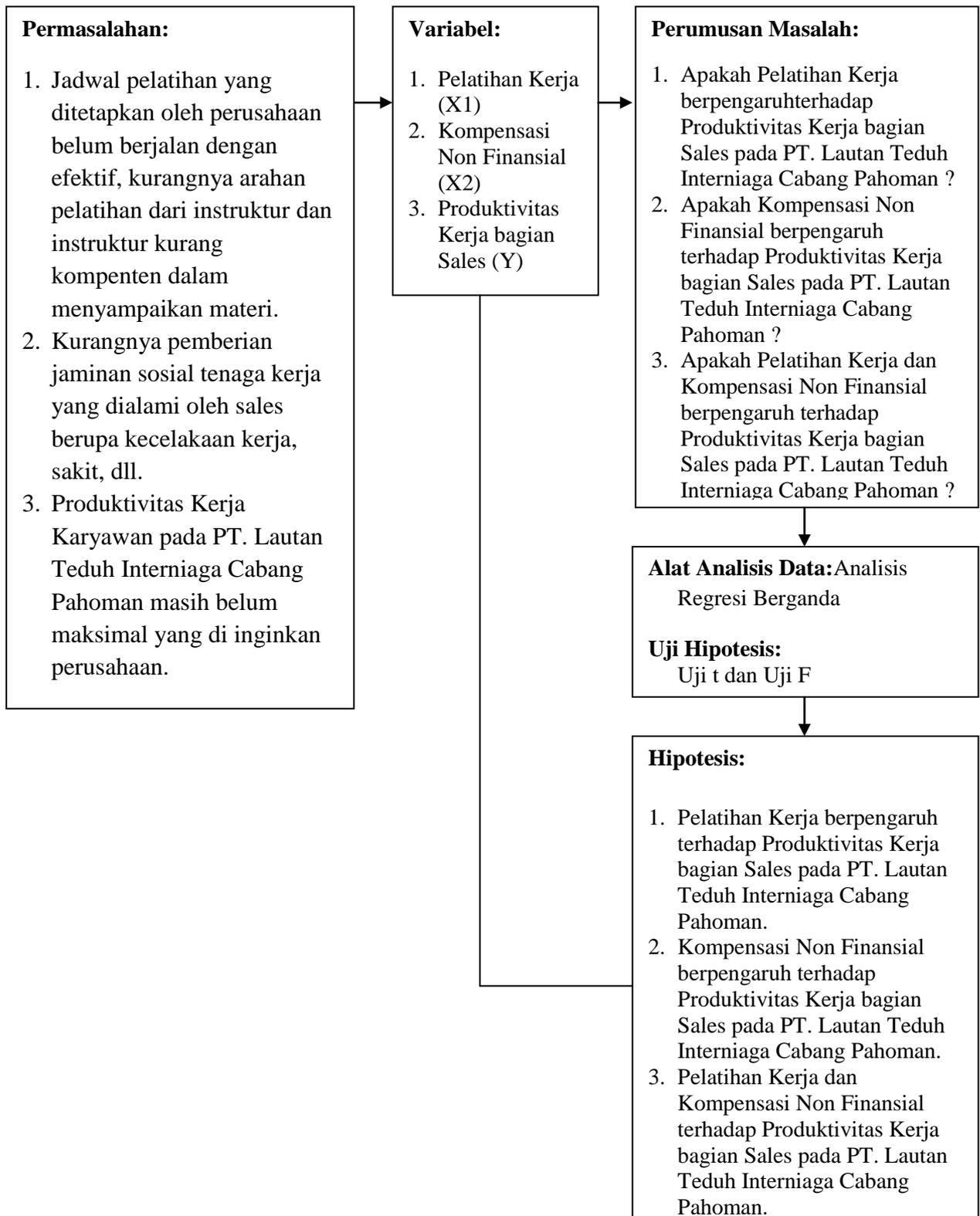
2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Elly Debora Simanjuntak dan Muhammad Yahya Arwiyahyah (2019)	<i>The Effect of Financial Compensation and Non Financial Compensation on The Work Productivity of Outsourcing Employees in Telkom Integrated Operational Center Regional III</i>	Kuantitatif	<i>Based on the results of the analysis show that Non-Financial Compensation have a significant effect on employee productivity at the IOC Regional III Telkom West Java</i>
2.	Yudi Siswadi (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan	Kuantitatif	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan
3.	Devi Rosalia, Joes Dwiharto dan Yufenti Oktafiah (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa
4.	Ofobruku Sylvester Abomeh and Nwakoby Nkiru Peace (2015)	<i>Effects of Training on Employees' Productivity in Nigeria Insurance Industry</i>	Kuantitatif	<i>The findings of the study shows that in order for organisation to achieve optimum returns from her investment, there is the need to develop training programs and effectively managed training of employees', which is the most vital asset of organisations and the dynamic of their productivity</i>
5.	Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid dan Muhammad Faisal Riza(2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)	Kuantitatif	Hasil uji menunjukkan Kompensasi Non Finansial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja(Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rosleny Marliani(2015, p. 178) latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Dalam penelitian terdahulu oleh Yudi Siswadi (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan”, memiliki hasil dimana variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu penulis berhipotesis bahwa:

H1 : Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

MenurutLijan Poltak Sinambela (2017, p. 222) Kompensasi Non Finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersebut bekerja.

Dalam penelitian terdahulu oleh Elly Debora Simanjuntak dan Muhammad Yahya Arwiyahyah (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* di Telkom *Integrated Operational Center* Regional III Jawa Barat”, memiliki hasil dimana variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu penulis berhipotesis bahwa:

H2 : Terdapat pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman.

2.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Keberhasilan seseorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh Pelatihan, keterampilan dan keahlian terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja, Pelatihan adalah proses memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Berkaitan dengan Pelatihan, Kompensasi Non Finansial juga berperan penting dalam persaingan positif di dalam suatu perusahaan. Pemberian Kompensasi Non Finansial memberikan beberapa pengaruh terhadap Pelatihan, semangat kerja, kepuasan kerja dan Produktivitas Kerja. Perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu, jika Pelatihan berbanding

tinggi dengan Kompensasi Non Finansial akan meningkatkan Produktivitas dalam kerja sehingga dapat mencapai target dan tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.

Berdasarkan teori dari penulis berhipotesis bahwa:

H3 : Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman.