

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Yani Dalam Gultom (2019) menyatakan pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkuprawira Dalam Wulandari (2019) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Sedangkan menurut

Wiyono (2019) pelatihan termasuk kedalam proses peningkatan kualitas individu untuk menciptakan keterampilan dan kemampuan yang lebih unggul dalam pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Pelatihan juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan dan mewujudkan tujuan organisasi.

Samsudin Dalam Arisman (2018) menyatakan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan ber-hubungan dengan bidang yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat diperaktikkan. Pelatihan pada umumnya dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Hasibuan Dalam Anggereni (2018) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja tersebut harus diberi pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

2.1.2 Indikator Pelatihan

Mangkunegara Dalam Gultom (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur pelatihan adalah :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Hartatik Dalam Pratama (2019) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Sistem

kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Zamzam & Aravik Dalam Aryani (2019) menyatakan bahwa kompensasi dimaknai sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Wibowo Dalam Pratamiaji (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi.

Subariyanti (2018) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas apa yang telah dikerjakan serta kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Fahmi Dalam Suci (2018) menyatakan kompensasi atau reward, artinya bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional dari Manajemen yang merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai

bentuk balasan atas jasa mereka terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan berupa finansial dan non finansial.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Hartatik Dalam Pratama (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Stephen Robbins Dalam Wiyono (2019) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep mengenai kinerja tersebut menunjukkan betapa pentingnya kinerja, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Prawirosentono Dalam Pratama (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika dan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Gultom (2019) menyatakan bahwa Kinerja dalam organisasi adalah segenap karyawan dalam organisasi, baik unsur pimpinan atau pekerja. Melalui kinerja maka perusahaan dapat menilai bahwa karyawannya berpotensi. Karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerjanya yang maksimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Zuriana (2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. kinerja merupakan terjemahan performance yang berarti hasil kerja seorang.

Wibowo Dalam Arisman (2018) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata Performance, adapula yang mengartikan performance sebagai

hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perilaku merupakan perilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Theodore, A., & Lilyana, B. (2017) kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Hasil yang diproduksi oleh pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Bangun (2012) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas merupakan pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas merupakan pengukuran kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3. Ketepatan Waktu pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran merupakan pengukuran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan.
5. Kemampuan kerja sama merupakan pengukuran mengenai tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Alya Pisonia Wulandari & Alini Gilang (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat	Regresi Sederhana	Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat
2	Kumala Ayu Purbawati Wiyono & Ida Nurnida (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta	Regresi Sederhana	Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta

3	Cecep Chandra Pratama & Alex Winarno (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung	Regresi Sederhana	Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung
4	Shanko Mamo Getahun (2018)	<i>The Effect of Training on Employees Performance: in Selected Commercial Bank of Ethiopia in Dawro Zone</i>	<i>Multiple Regression</i>	<i>The findings on the effect of training on employee performance are generally significant. Still, majority of the respondents acknowledged that their efficiency has improved after they took training</i>
5	Nuray Akter & Md Moazzam Husain (2016)	<i>Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study</i>	<i>Multiple Regression</i>	<i>The findings of the study supported that there is a strong and significant effect of Compensation (including PBCNP, MBCNP, OBCNP, CBCNP and EBCNP) and Job Performance perceived by the respondents of garment organizations.</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Jika karyawan telah mengikuti program pelatihan, karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting. Fshmi dsism Gultom (2019) menyatakan pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Wulandari (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika pelatihan di berikan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Sistem pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, upah dan bonus yang akan diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan namun jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Hartatik Dalam Pratama (2019) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi

merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari kayawannya.

Penelitian yang dilakukan Aryani (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi yang diberikan sesuai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Jika karyawan telah mengikuti program pelatihan, karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting dan didukung dengan Sistem pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, upah dan bonus yang akan diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan

Fahmi dsism Gultom (2019) menyatakan pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pratama (2019) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada kayawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan

dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari kayawanny

Penelitian yang dilakukan Wulandari (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan Aryani (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika pelatihan diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan jika kompensasi yang diberikan sesuai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung