

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Pelatihan Kerja

2.1.1.1 Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian pelatihan menurut beberapa ahli :

Menurut Mangkunegara (2017) dalam NLL Tarigan (2021) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap- sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan- pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Sedangkan Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”.

Pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam cangkupan manfaat maupun dimanfaatkannya oleh sebuah perusahaan/instansi. Sudarso *et al* (2022)

Berikut tabel 2.1 definisi-definisi Pelatihan Kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Definisi Pelatihan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis / Tahun	Definisi
1	Menurut Mangkunegara (2017) dalam NLL Tarigan (2021)	pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.
2	(Wahyuningsih, 2019)	pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya
3	Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018),	pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan
4	Sudarso <i>et al</i> (2022)	Pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri

Berdasarkan pada tabel 2.1 di atas definisi menurut pendapat para ahli, terdapat fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu pentingnya melakukan pelatihan kerja dan pembelajaran guna meningkatkan kemampuan yang memadai karna dengan pelatihan yang baik akan menjadikan karyawan siap dengan pekerjaan yang akan dilakoninya , hal ini sejalan dengan definisi dari Mangkunegara (2017) dalam NLL Tarigan (2021) yang dikatakan bahwa pelatihan adalah sebuah aktivitas atau proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap karyawan guna menunjang kinerja karyawan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Sedangkan Menurut Marwansyah (2018), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Sedangkan Menurut Veithzal dan Sagala (2017), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..
2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
3. Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait

materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam buku (Arvian Yuli Artha 2022)

indikator -indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Berikut tabel 2.2 Indikator Pelatihan Kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Pelatihan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis / Tahun	Indikator
1	(Wahyuningsih, 2019)	<p>1. pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.</p> <p>2.Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.</p> <p>3.Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek</p> <p>4.Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.</p> <p>5.Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.</p>
2	Mangkunegara dalam (Arvian Yuli Artha 2022)	<p>Jenis pelatihan.</p> <p>Tujuan Pelatihan</p> <p>Materi Pelatihan</p> <p>Metode Pelatihan</p> <p>Kualifikasi Peserta</p>

Berdasarkan pada tabel 2.2 di atas indikator menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu indikator dari Mangkunegara dalam (Arvian Yuli Artha 2022)

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Dalam dunia kerja yang terus bertransformasi, karier seharusnya lebih banyak dibentuk oleh individu dari pada organisasi. Untuk itu, karyawan perlu mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru daripada bergantung pada dasar pengetahuan yang tetap. Hal ini berasal dari kebutuhan organisasi untuk lebih tanggap terhadap peningkatan pelayanan konsumen dan kualitas produk yang terus mengalami perkembangan.

Meurut Stone (2005) dalam buku Noor Arifi,SE.,M.Si Pengembangan Karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang aan dilakukan di masa mendatang.

Menurut Sinambela (2019) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sedangkan menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir, memperbaiki dan meningkatkan 8 efektifitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Handoko (Sinambela,2019) pengembangan karir adalah penigkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Riva'i dan Sagala (Cut Ermiati et al. .2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan

kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berikut tabel 2.3 definisi-definisi Pengembangan Karir menurut para ahli sebagai berikut :

Tabel 2. 3
Definisi Pengembangan Karir Menurut Para Ahli

No	Penulis / Tahun	Definisi
1	Menurut Sinambela (2019)	pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.
2	Meurut Stone (2005) dalam buku Noor Arifi,SE.,M.Si	Pengembangan Karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang aan dilakukan di masa mendatang.
3	(Sinambela,2019)	pengembangan karir adalah penigkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan.
4	(Cut Ermia et al. .2018)	pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
5	Hamali (2018)	pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir, memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan pada tabel 2.3 di atas definisi menurut pendapat para ahli, penulis memilih definisi yang berkaitan dengan fenomena yang ada di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu pentingnya peningkata karir bagi karyawan agar terdapat peningkatan bagi karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan, jika peningkatan karir yang tidak jelas dan tidak terarah karyawan akan merasa kurang di hargai dan tidak semangat akan bekerja, hal ini sejalan dengan definisi menurut Hamali (2018) yang mengatakan pengembangan karir adalah

peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir, memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Donni

Juni Priansa (2018):

1. Kinerja dan Produktivitas Kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas yang relatif rendah.

2. Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan bisa bermanfaat bagi organisasi.

3. Kompetensi dan Profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Indikator dalam pengembangan karir menurut Riva'i dan Sagala (Donni Juni Priansa, 2018) :

1. Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Sedangkan Indikator dalam pengembangan karir menurut (Hamali, 2018) antara lain:

1. Kinerja, kinerja karyawan yang hanya rata-rata atau dibawah rata-rata pada umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi. Oleh sebab itu, pengembangan karir selalu dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan mempunyai kinerja baik maka ia mempunyai kesempatan untuk pengembangan dirinya.

2. Loyalitas, loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja manapun akan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan karirnya. Sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, karirnya pasti terhambat.
3. Dikenal, karena karyawan tersebut banyak dikenal orang terutama pimpinan dikarenakan kinerjanya yang baik dan loyalitasnya yang tinggi. Faktor ini akan mempengaruhi pengembangan karir karyawan yang bersangkutan.
4. Bawahan, dalam pengembangan karir seorang karyawan, peran bawahannya juga ikut menentukan. Sesungguhnya keberhasilan seorang pimpinan adalah ditentukan oleh bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
5. Kesempatan Pengembangan, karyawan juga harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, mengikuti seminar yang terkait dengan pekerjaan atau tugasnya, dan sebagainya.

Berikut tabel 2.4 Indikator Pengembangan Karir menurut para ahli sebagai berikut:

Tabel 2. 4
Indikator Pengembangan Karir Menurut Para Ahli

No	Penulis / Tahun	Indikator
1	Riva'i dan Sagala (Donni Juni Priansa, 2018)	Perencanaan Karir Pengembangan Karir Individu Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM Peran Umpan Balik terhadap Kinerja
2	(Hamali, 2018)	Kinerja Loyalitas Dikenal Bawahan Kesempatan Pengembangan

Berdasarkan pada tabel 2.4 di atas indikator menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu indikator dari (Hamali, 2018)

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, Sedangkan Kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021).

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan pendapat menurut Hasana (2017) menyatakan, kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Jadi kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.

Berikut tabel 2.5 definisi-definisi Kinerja Karyawan menurut para ahli sebagai berikut :

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Penulis / Tahun	Definisi
1	Afandi (2018)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab
2	Kasmir (2019)	kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu
3	Rizaldi (2021)	Kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas.
4	Mangkunegara (2017)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5	Hasana (2017)	kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pada tabel 2.5 di atas definisi menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu karyawan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien sehingga kinerja terhambat dan karyawan kurang mendapatkan tempat dan kesempatan inovasi untuk melakukan gagasan – gagasan baru di lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan definisi menurut Afandi (2018) yang menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut Zami (Busro, 2018) terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antara adalah:

1. Jumlah dan komposisi kompensasi Setiap pekerjaan memiliki nilai kompensasi yang harus diterima oleh pekerja atau karyawan. Semakin detail pekerjaan yang dilakukan maka kompesasi yang diterima akan lebih bernilai serta kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula.
2. Penempatan kerja Saat karyawan menempati posisi kerja yang tepat dengan passion, kualifikasi, dan kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.
3. Pelatihan Semakin sering karyawan yang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan dibanding dengan karyawan yang lebih jarang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan.
4. Promosi Semakin jelas jenjang karir yang akan didapatkan karyawan dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan sebab ia berusaha untuk mencapai jenjang karir atau tujuan karir yang diharapkan.
5. Rasa aman di masa depan Suatu perusahaan yang memberikan jaminan hari tua yang menjanjikan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk

terus meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan untuk berkarir dan berkarya dalam perusahaan.

6. Hubungan dengan rekan kerja Karyawan dalam bekerja tidak hanya berkuat dalam tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya melainkan berharap memiliki rekan kerja yang saling support dan saling peduli. Semakin baik komunikasi atau hubungan antar rekan kerja maka akan semakin mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
7. Hubungan dengan pemimpin Baik atau buruknya hubungan antara pemimpin dengan karyawan akan mempengaruhi kinerja yang akan di hasilkan. Sebab jika hubungan antara keduanya harmonis maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat 7 indikator Kinerja menurut Wibowo (2017) dalam buku Dr. Antaiwan Bowo Pranogoyo, S.E., M.M. (2021) yaitu

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai
2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai
3. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bersangkutan dengan baik
6. Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7. Peluang, jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berpartisipasi.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berikut tabel 2.6 Indikator Kinerja Karyawan menurut para ahli sebagai berikut:

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Penulis / Tahun	Definisi
1	Wibowo (2017) dalam buku Dr. Antaiwan Bowo Pranogoyo,S.E.,M.M. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang
2	Kasmir (2019)	<p>Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.</p> <p>Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.</p>
3	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas

Berdasarkan pada tabel 2.6 di atas indikator menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu indikator dari Afandi (2018).

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang penulis diteliti, Berikut adalah isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	G Lumintang (2018)	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. AIR MANADO)	Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karawan di PT.AIR MANADO	Persamaan : meneliti tentang pelatihan dan pengembangan karir Perbedaan : berbeda tmpat penelitian
2	Heri Erlangga (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	Pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh kedepanya bagi Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	Persamaan : pembahasan data yang sama Perbedaan : Tempat penelitian,Populasi dan Sampel
3	Didi Sunardi (2021)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SATRIA PIRANTI PERKASA DI KOTA TANGERANG	Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SATRIA PIRANTI PERKASA DI KOTA TANGERANG	Persamaan : sama-sama meneliti tentang pelatihan Perbedaan : berbeda tempat penelitian dan sampel
4	Imam Mutaqqin , Nurul Fizia (2018)	PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MEGAH MAKMUR	Hasil perhitungan secara parsial dan simultan dapat ditarik kesimpulan X1 dan X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : mengambil variabel yang sama Perbedaan : berbeda lokasi survei perusahaan dan sampel
5	Indah Sari (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dapat dilihat juga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah uji asumsi klasik Perbedan : penulis tidak meneliti tentang kompensasi
6	Endang Saefuddin Mubarak dan Juwiko	The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap komunikasi	Persamaan: pelatihan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan

	Darmawan (European Journal of Business and Management, 2019)	Communication and Their Impact on the Employee Performance	internal namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	sebagai variabel dependen Perbedaan : tempat penelitian
7	Dewi Rama Niati <i>at al</i> (2021)	The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable	Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja dan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai tercapai.	Persamaan : penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan perkembangan karir Perbedaan : penulis tidak mengambil variabel prestasi kerja sebagai bahan penelitian
8	Ahmad Firman (2021) e-ISSN: 2621-1971 p-ISSN: 2088-7086	The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar	pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap karyawan penampilan di Aswin Hotel and Spa Makassar	Persamaan : persamaannya sama sama meneliti tentang jenjang karir karyawan Perbedaan : berbeda tempat survei perusahaan Serta lokasi tempat penelitian
9	G Garaika (2020) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN: 2622-4771	IMPACT OF TRAINING AND COMPETENCE ON PERFORMANCE MODERATED BY THE LECTURER CAREER DEVELOPMENT PROGRAM IN PALEMBANG, INDONESIA	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi variabel dapat meningkatkan kinerja dosen dengan atau melalui pengembangan karir terlebih dahulu	Persamaan : sama sama meneliti tentang jenjang karir karyawan Perbedaan : berbeda tempat penelitian dan metode
10	Sugiarti (2022) Research ISSN: 2579 - 7298 Vol	The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta	Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta dari hasil analisis dan pembahasan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan	Persamaan : peneliti tentang permasalahan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian, Populasi dan Sampel

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja sumber daya manusia dituntut untuk terus ditingkatkan di dunia usaha. Hal ini dikarenakan adanya persaingan usaha yang sangat ketat, tuntutan pemenuhan kepuasan konsumen, dan adanya tuntutan target yang harus tercapai. Untuk meningkatkan kinerja SDM, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan itu sendiri.

Secara umum keahlian peningkatan kualitas kerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya pelatihan kerja. Selain diberikan materi, pegawai akan diberikan ilmu keterampilan dan waktu pelatihan yang telah ditetapkan oleh instruktur seperti sikap dan kemampuan yang akan dikembangkan di organisasi/instansi. Selama kegiatan pendidikan dan pelatihan, pegawai akan diberikan fasilitas yang sudah disiapkan oleh pihak penyelenggara seperti apakah tempat pelaksanaan kegiatan pendidikan dan tempat pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, dan apakah fasilitas yang disediakan oleh pelaksana cukup memuaskan. Tujuan diadakannya pelatihan ialah agar sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik, dapat mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Dengan pelatihan dan kapasitas diri yang semakin naik karyawan harus melakukan promosi jabatan atau pengembangan karir agar dapat mencapai tujuan pribadi yang di inginkan, dengan adanya pengembangan karir yang baik maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan.

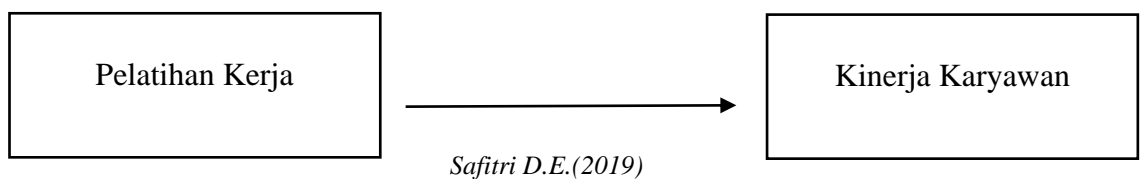
Pengembangan karir terhadap karyawan adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi terhadap karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja

pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil dari Safitri, D. E. (2019). Karyawan di departemen Machine Shop PT. Batam sebanyak 85 persen menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 15 persen menyatakan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

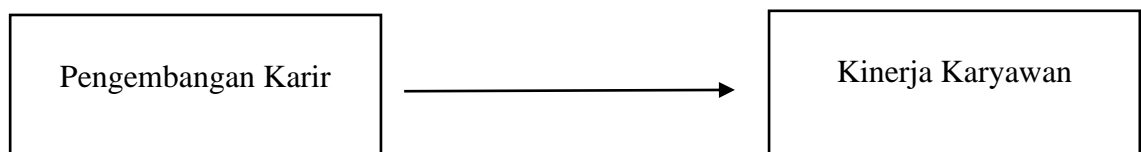


Gambar 2. 1
Keterkaitan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Karir erat hubungannya dengan bekerja, pekerjaan dan jabatan. Bekerja ialah konsep dasar yang menunjuk pada sesuatu yang dilakukan karena menginginkannya dengan harapan dapat dinikmati. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Jadi pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi. Apabila karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Riva'i dan Sagala (Cut Ermiati et al. .2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dan diperkuat oleh jurnal S Rosyidawaty (2018) yang menyatakan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.



Riva'i dan Sagala (Cut Ermiati et al. .2018)

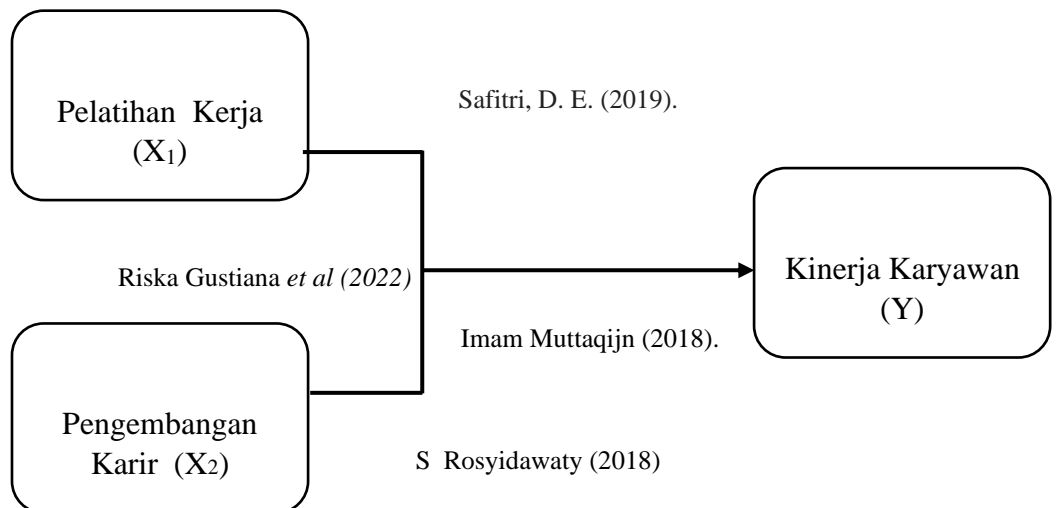
Gambar 2. 2
Keterkaitan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

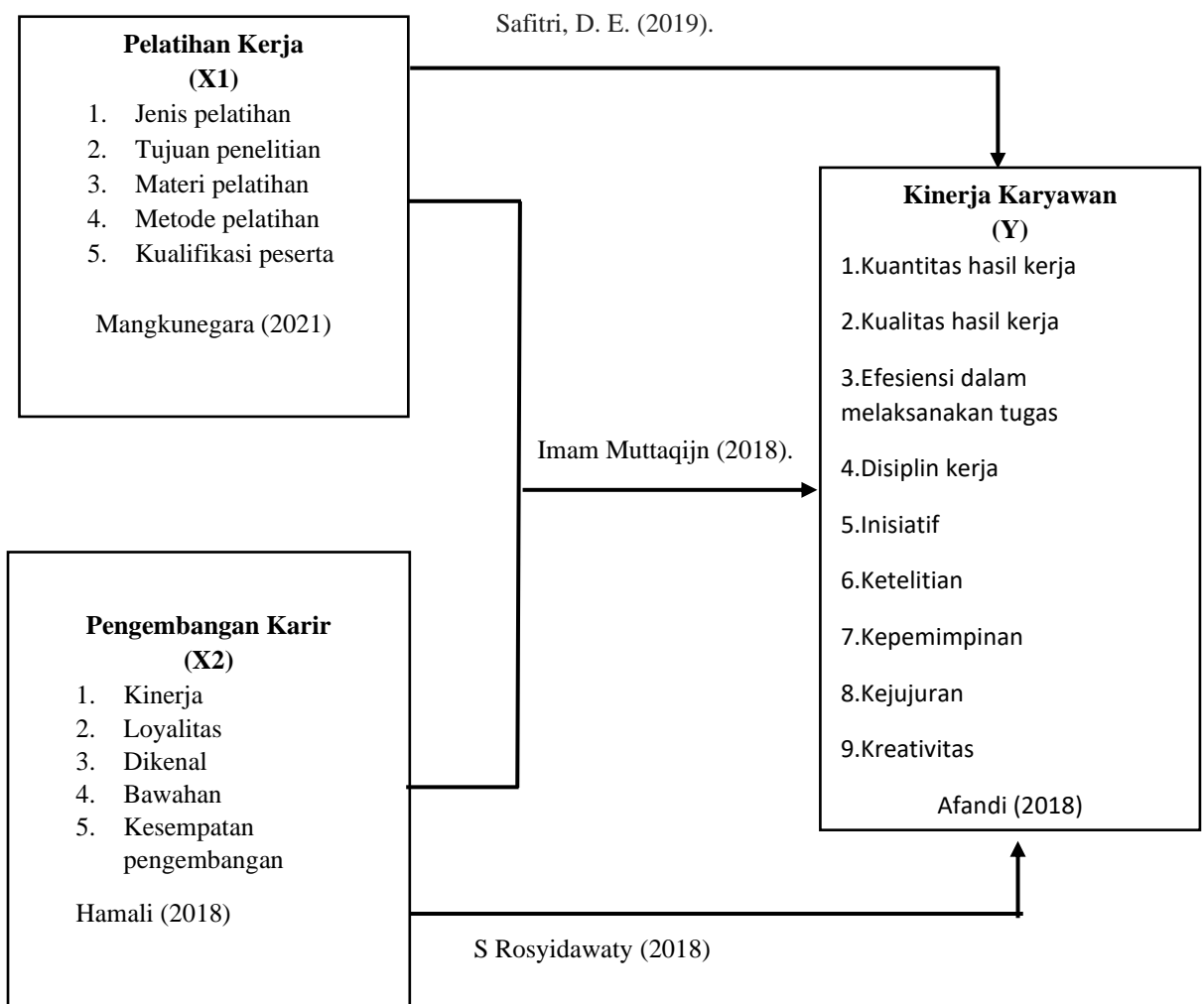
Dan pendapat Riva'i dan Sagala (Cut Ermiati et al. .2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hal ini diperkuat dengan jurnal Imam Muttaqijn (2018). Yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3
Keterkaitan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian di atas terdapat pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variable yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap yang dinyatakan, menurut Umi Narimawati (2007). Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta premis pada kerangka pemikiran yang dikonstruksi dalam paradigma penelitian. Maka dalam penelitian ini diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terkait.

Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

.

Hipotesis 2 : Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan .

Hipotesis 3 : Seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.