BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai memberikan kontribusi terhadap instansi maupun perusahaan. Maka kemampuan dan keterampilan yang telah didapatnya diaplikasikan dalam pekerjaannya serta terus menerus meningkatkan kualitas kerjanya.

Andrew F. Sikula (dalam Sedarmayanti, 2007 : 164) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: "*Trainning is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge ang skill for a definite purpose*". (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 301), Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko,2010:5).

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004 : 240), yaitu antara lain :

1. Materi yang Dibutuhkan

   Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

2. Materi yang Dibutuhkan

   Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

   Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran

   Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

   Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6. Evakuasi Pelatihan

   Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.1.3 Tujuan Pelatihan

Henry Simamora (2001 : 288-290), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas dikelompokan kedalam 5 (lima) bidang yaitu :

1. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi para karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Dari uraian tersebut diatas dikatakan bahwa maksud dari pelatihan adalah bertujuan untuk menambah pengetahuan pegawai agar keterampilan mengadaptasi perubahan teknologi yang terjadi. Dengan pelatihan, maka pegawai dapat mempelajari materi pekerjaan dengan lebih cepat dan terarah, sehingga dapat memecahkan permasalahan pekerjaan dengan lebih efektif. Selain itu juga, pelatihan bertujuan untuk promosi jabatan dan mengorientasikan pegawai terhadap perusahaan atau instansi.

2.1.1.4 Metode Pelatihan

Metode yang dipilih dalam pelatihan hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan maupun organisasi.

Veithzal Rivai (2004 : 241), mengemukakan beberapa metode yang dapat dipakai adalah sebagai berikut :

1. *On the job training*

   On the job training (TO) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil.

2. Rotasi

   Untuk pelatihan silang (*croos-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job traning.*

4. Ceramah Kelas dan Presentasi Vidio

   Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Televise, film, slide dan film pendek sama dengan ceramah.

5. *Pelatihan Vestibule*

   Agar pelatihan tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *Vestibule.* Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.

6. Permainan Peran model perilaku

   Permainan peran alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Teknik ini juga digunakan untuk mengubah sikap dan membantu mengembangkan keterampilan interpersonal.

7. *Case Study*

   Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yangb dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Dengan mempelajari suatu kasus, para peserta pelatihan mempelajari suatu keadaan yang bersifat riil.

8. Simulasi

   Permainan simulasi dapat dibagi dua macam yaitu :

   a. Simulasi yang menyebabkan simulatoryang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja.

b. Simulasi computer, untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa *games* atau permainan.

9. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

   Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Dan bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri, biasanya terdapat program computer atau cetakan *booklet* yang berisi pertanyaan dan jawaban.

10. Praktik Laboraturium

    Pelatihan dilaboraturium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal.

11. Pelatihan Tindakan *(Action Learning)*

    Pelatihan terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang di hadapi oleh perusahaan, dibantu fasilitator.

12. *Role Playing*

    Role playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap dan program pengembangan sikap.

13. *In-basket Technique*

    Melalui metode *in-basket technique,* para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer, dan daftar telepon.

14. *Management games*

    Management games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving.*

15. *Behaviour modeling*

    Modeling adalah sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku yang dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah.

16. *Outdor Oriented Programs*

    Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas.

2.1.1.5 Manfaat Pelatihan

Manullang (2009:47) memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan rasa puas karyawan.
2. Pengurangan pemborosan.
3. Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* karyawan.
4. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
5. Menaikkan tingkat penghasilan.
6. Mengurangi biaya-biaya lembur.
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.

8. Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
9. Mengurangi kecelakaan kerja.
10. Memperbaiki komunikasi.
11. Meningkatkan pengetahuan karyawan
12. Memperbaiki moral karyawan.
13. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

2.1.1.6 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:47) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

1. Peserta

   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

2. Materi

   Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

3. Metode

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

4. Tujuan

   Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan petetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

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 (Sutrisno 2009:158). Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna (Sedarmayanti 2009:39).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004).

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Pengkuran Pengalaman Kerja

Asri (2011:131), Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar

   Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

   Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda–tanda

   Artinya tanda–tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

   Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi–kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor

yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor menurut Hani T Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2008) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu .

Ada beberapa Indikator Pengalaman Kerja yang dikemukanan oleh Foster (2008), 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.

   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.

3. Keterampilan yang dimiliki

   Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.1.3 Prestasi Kerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Prestasi Kerja Karyawan

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150).

Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan(Wijono, 2010: 78).

Robbins (1978) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece

(1988) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif (Wijono,2010:79).

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan. Indikator prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi karyawan yaitu kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerjasama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengukur kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, pimpinan dapat mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Sebelum memahami pengertian mengenai penilaian dan prestasi kerja.

Menurut Sadili Samsudin (2006 : 159) Mengemukakan bahwa : ”Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Menurut Vaithzal Rivai (2004 : 309) mengemukakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkungantanggungjawabnya”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem formal dan struktur yang digunakan perusahaan yang mengukur, menilai dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berguna untuk penempatan kebijaksanaan perusahan selanjutnya.

Faktor-faktor yang dinilai dari karyawan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai manajer dan departemen SDM dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

   Prestasi kerja jelas menunjukan kemungkinan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

   Prestasi kerja yang baik atau jelas mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

5. Keputusan penempatan

   Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau Antisipasinya

6. Perencanaan dan Pengembangan Karir

   umpan balik presentasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti

7. Kesalahan desain pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek bisa menjukan kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia.

8. Ketidakakuratan informasional

   Prestasi kerja yang jelek bisa menunjukan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana SDM, atau komponen-komponen lain sistem informasi MSDM menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan tentang SDM yang diambil tidak tepat.

9. Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya.

10. Kesempatan kerja yang adil

    Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.1.3.4 Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Sutrisno (2010:153) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu :

1. Kualitas kerja (Quality)

   yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

2. Kuantitas kerja (Quantity)

   yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3. Jangka waktu (Timeliness)

yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Trisofia Junita Mamangkey 1Altje Tumbel Yantje Uhing Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 737-747	PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO Metode yang digunakan ialah Uji Kualitas data Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Multikorenielitas Uji Normalitas Uji Heteroskidastisitas Uji Analisis Data Uji Hipotesi (Uji F dan Uji T) Sampel Penelitian Karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company	Jadi hasil penelitian ini dapat dikatakan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpenga ruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Persamaan Variabel X1 dan X2 yaitu Pelatihan (x1) dan Pengalaman Kerja(x2) dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan menggunakan 3 Variabel Independen dan Variabel Y dan Tempat Penelitian

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
2	Patricia M. Sahangggamu, Silvya L. Mandey Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523	PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA Metode yang digunakan ialah Uji Kualitas data Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Multikorenielitas Uji Normalitas Uji Heteroskidastisitas Uji Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganga Uji T dan Uji F Sampel Penelitian Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Persamaan Variabel Pelatihan (x1) dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan menggunakan 3 Variabel Independen dan Variabel Y dan Tempat Penelitian

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
3	Mulykata Sebayang Dosen Fakultas Ekonomi USU Jurnal Ekonom, Vol 16, No 1, Januari 2013	PENGARUH PENGHARGAAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. WIJAYA KARYA BETON CABANG SUMATERA UTARA DI MEDAN Metode yang digunakan ialah Analisis Data Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Deskriptip dan Analisis Regresi Berganda Uji T dan Uji F	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Penghargaan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Cabang Sumatra Utara Di Medan	Persamaan Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan Variabel X1 dan X2 dan Tempat Penelitian

Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
4	Mulykata Sebayang Dosen Fakultas Ekonomi USU Jurnal Ekonom, Vol 16, No 1, Januari 2013	PENGARUH PENGHARGAAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. WIJAYA KARYA BETON CABANG SUMATERA UTARA DI MEDAN Metode yang digunakan ialah Analisis Data Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Deskriptip dan Analisis Regresi Berganda Uji T dan Uji F	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Penghargaan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Cabang Sumatra Utara Di Medan	Persamaan Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan Variabel X1 dan X2 dan Tempat Penelitian

Tabel 2.5

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
5	Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan Department of Lifelong Learning, Bharathidasan University, Khajamalai Campus, Trichy, TN, India IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110 www.iosrjournals.org	Education and Work-Experience-Influence on the Performance Metode yang digunakan ialah Analisis Data Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Deskriptip dan Analisis Regresi Berganda Uji T dan Uji F	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Persamaan Variabel Pengalaman Kerja dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan Variabel Pendidikan Dan Kinerja Sebagai Variebel Y dan Tempat Penelitian

Tabel 2.6

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
6	Elizabeth Boye Kuranchie-Mensah, Kwesi Amponsah-Tawiah University for Development Studies, University of Ghana (Ghana) Journal of Industrial Engineering and Management JIEM, 2016 – 9(2): 255-309 – Online ISSN: 2013-0953 – Print ISSN: 2013-8423 http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530	Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana Metode yang digunakan ialah Analisis Data Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Deskriptip dan Analisis Regresi Berganda Uji T dan Uji F	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Persamaan Variabel Prestasi Kerja dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan menggunakan 2 Variabel dan Variabel Motivasi dan Tempat Penelitian

Tabel 2.7

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
7	Neelam Tahir, Israr Khan Yousafzai, Muhammad Hashim. MS –Management Sciences Research Scholar at Abasyn University Peshawar nternational Journal of Academic Research in Business and Social Sciences April 2014, Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990	The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan Metode yang digunakan ialah Analisis Data Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Deskriptip dan Analisis Regresi Berganda Uji T dan Uji F	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan dan Produktivitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan Variabel Pelatihan dan Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan menggunakan 3 Variabel Independen dan Variabel Kinerja Sebagai Dependen dan Tempat Penelitian

Tabel 2.8

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun/ Sumber/ Jurnal	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
8	Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Jurnal Profit Volume 6 No. 2	PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang) Metode yang digunakan ialah Karekteristik Responden Analisis Data Analisis Deskriptif Analisis Statistik Inferensial Analisis Regresi dan Analisis Regresi Uji T dan Uji F	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)	Persamaan Variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja Unit Penelitiannya Karyawan Perbedaan menggunakan 3 Variabel Independen dan Tempat Penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Maju atau mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Prestasi yang dihasilkan oleh para karyawan dapat menyebabkan perkembangan yang baik untuk kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pelatihan serta penalaman kerja.

2.2.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Pengalaman Kerja

Martoyo (2007:46) menyatakan bahwa suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas. Simanungkalit (2011:9) juga menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah pelatihan. Pelatihan karyawan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga melalui pelatihan, karyawan akan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya.

2.2.2 Hubungan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh disiplin untuk mencapai sukses tujuan perusahaan,

karena kedisiplinan dapat menunjang terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Melaksanakan program pelatihan pegawai pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Meningkatkan kinerja karyawan akan membuat pekerjaan lebih baik dan tidak menutup kemungkinan karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga akhirnya akan menghasilkan nilai yang positif kepada perusahaan, berupa tercapainya tujuan perusahaan. Untuk lebih memperjelas hubungan antara pelatihan dengan kinerja (prestasi kerja) Karyawan, Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2001;84) mengatakan bahwa :

"Apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihankurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan".

Dan hal ini dikuatkan oleh pendapat Nurmianto (2004;155) yang mengungkapkan bahwa :

"Untuk bisa mendapatkan prestasi kerja sumber daya manusia yang optimal tersebut perlu ditinjau dari kompetensi pegawai yang diperoleh dari tingkat pendidikannya, keahlian yang dimiliki karyawan, pengalaman bekerja yang mereka miliki dan pelatihan yang yang diberikan oleh perusahaan".

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan dengan metode pelatihan yang baik dan tepat maka

karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Pelatihan diberikan baik untuk karyawan baru dan karyawan lama. Melalui pelatihan, karyawan baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa saja kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut.

2.2.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Mudayen (2010), dimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bukhori (2009) menyebutkan, dimana masa kerja yang tinggi mempengaruhi prestasi kerja Karyawan.

Masa kerja memberikan pengalaman, sehingga semakin lama karyawan bekerja maka akan semakin cakap dan terampil karyawan tersebut. Dokko et al. (2008) menemukan pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja melalui pengetahuan dan keterampilan.

Mahony et al. (2012) menyebutkan semakin tinggi nilai yang dirasakan dari pengalaman kerja sebelumnya semakin kuat hubungan antara pengalaman kerja industri dan prestasi kerja.

Gede dan Lawanson (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan yang antara pengalaman dan prestasi kerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa semakin banyak pengalaman dikumpulkan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

2.2.4 Hubungan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

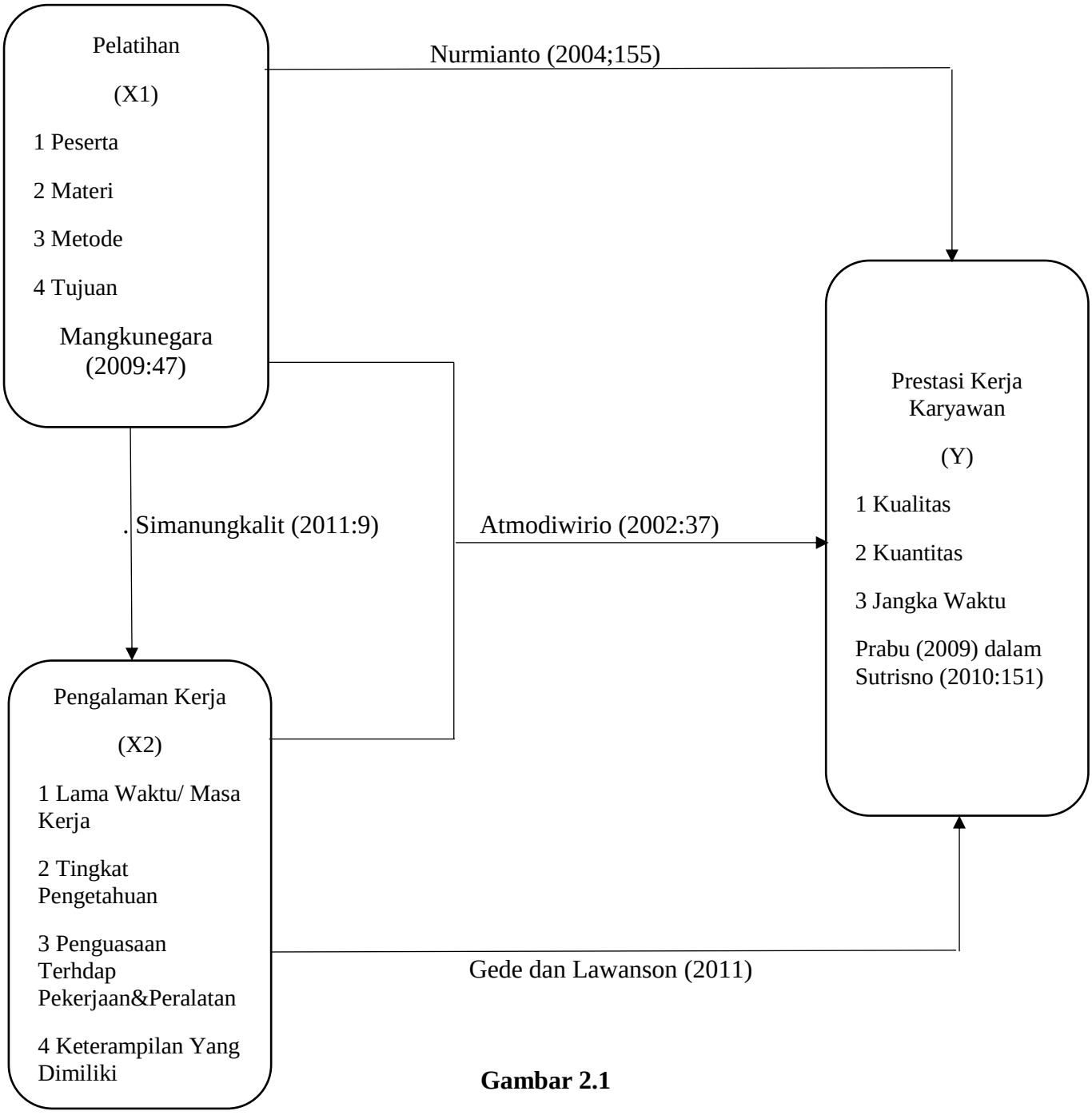
Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi karyawan tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini adalah pendapat dari Robinson yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002:37), yaitu:

"Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola prilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka karyawan akan dapat pengalaman kerja dan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sadino Sukirno (2004:15), “Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai bagaimana variabel-variabel yang dibicarakana berkaitan satu sama lain”. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X1 terhadap Y, variabel X2 terhadap Y. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesi penelitian ini adalah :

H1 CV.Subur Jaya Sakti Bandung belum berorientasi kepada Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

H2 Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap pengalaman kerja pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung.

H3 Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.

H4 Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.

H5 Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung melalui pengalaman kerja.