

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset terbesar dari suatu organisasi/perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas mustahil suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi bisa terwujud. Menurut Sudarmanto (2015 :03) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik atau privat. Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal (Bintoro dan Daryanto , 2017:15).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting, karena manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional

perusahaan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani Ambar T. (2016 : 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan melakukan pelatihan kerja.

Menurut Elmi (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga

diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan. Dapat disimpulkan, pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran baik di dalam perusahaan ataupun di luar perusahaan.

PT. Bagoes Baliindo Jaya merupakan sebagai tempat penelitian yang beralamat di Jl. Raya Semebaung, Gianyar. PT. Bagoes Baliindo Jaya adalah pengembangan dari perusahaan PT. Harum Jaya Indah yang bergerak sebagai distributor bahan bangunan. Dengan pengetahuan atas produk bahan bangunan serta mempunyai pelanggan yang tersebar di wilayah Gianyar khususnya dan Bali pada umumnya. PT. Bagoes Baliindo Jaya memanfaatkan kekuatan bisnis perusahaan induk untuk memulai bisnis retail bahan bangunan dan menjadi pelopor dalam bisnis ini.

Pada tahun 2009, PT. Bagoes Baliindo Jaya mendirikan supermarket bahan bangunan pertama di Bali Timur, dengan nama Depo Bagoes Bangunan. Pada saat ini, PT. Bagoes Baliindo Jaya telah memperkerjakan karyawan sebanyak 34 orang karyawan tetap. Perkembangan bisnis property di Indonesia khususnya di wilayah Bali semakin meningkat dari tahun ke tahun. Ditengah persaingan dituntut untuk mempertahankan usaha dan bahkan bisa lebih maju, maka kebutuhan akan karyawan yang memiliki produktivitas dan professional merupakan suatu hal yang perlu terus ditingkatkan dari kondisi yang telah ada selama ini. Berikut data penjualan PT. Bagoes Baliindo Jaya dari tahun 2019-2021 :

Table 1.1
Data Penjualan PT. Bagoes Baliindo Jaya
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Pencapaian
1	2019	Rp. 71.000.000.000	Rp. 72.298.174.840
2	2020	Rp. 84.350.000000	Rp. 74.935.405.413
3	2021	Rp. 72.600.000000	Rp. 57.270.852.851

Sumber : PT. Bagoes Baliindo Jaya, (2022)

Berdasarkan data dari table 1.1, terjadi penurunan penjualan di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Hasil dari observasi dan wawancara terhadap manajer dan karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan pelatihan yaitu kurangnya pengetahuan karyawan mengenai produk yang dijual dan kurangnya keahlian dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2021) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ibrahim (2020) juga menyatakan hal yang sama, yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, *human relation* atau hubungan antar manusia sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan. Karena salah satu unsur yang penting bagi keberhasilan organisasi adalah terciptanya suatu hubungan yang harmonis baik antara pimpinan dan karyawan ataupun antar sesama karyawan. Menurut Soleh (2017) hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan

yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan karyawan agar bekerja dengan baik dan benar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, komunikasi antar karyawan masih sangat kurang yang mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman dan menghambat pekerjaan sehingga tidak efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Apipih (2019) menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pangestu (2019) juga menyatakan hal yang sama, bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh etos kerja. Dalam penelitian Saleha (2016) membuktikan bahwa kinerja karyawan pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja karyawan. Menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat dia bekerja.

Etos kerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni: disiplin, bekerja keras, jujur, kreatif, berfikir positif, bertindak cepat dan tepat. Dari hasil observasi masih banyak karyawan yang belum menunjukkan etos kerja yang tinggi, ada beberapa diantara karyawan tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk membicarakan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dilihat dari masih adanya sebagian karyawan terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh. Hal ini dapat menyebabkan kualitas kerja karyawan yang tidak maksimal sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan rendah.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sumarauw (2015) menyatakan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hardiansyah (2017) menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saputro (2020) juga menyatakan hal yang sama, bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut diatas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan, *Human Relation* dan Etos Kerja. Maka dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, *Human Relation*, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Bagoes Baliindo Jaya?

1.2.2 Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di

PT. Bagoes Baliindo Jaya?

1.2.3 Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Bagoes Baliindo Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi

kinerja kerja karyawan. Selain itu, sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sejumlah manfaat bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menambah literature perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teory

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal- Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal- Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal- Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi setidaknya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Menurut *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2011). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan

spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan skill daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2011), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat

mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila person's goal tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals rendah*, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Dahlan (2018:54) secara garis besar kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standard tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

(1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

(2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014: 95) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

(1) Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

(2) Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang akan dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

(3) Kejujuran

Kejujuran karyawan melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

(4) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

(5) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

(6) Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal. Di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin membaik.

(7) Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

2.1.3 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Elmi (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Widodo (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan Kaswan (2016) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Dapat disimpulkan, pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, tergantung pertimbangan efektifitas dan efesiensinya.

2) Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai (2014:167-168), dapat dikategorikan sebagai berikut :

(1) Manfaat untuk karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

(2) Manfaat untuk perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau suatu sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Memperbaiki moral SDM
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
- e. Menciptakan image perusahaan yang lebih baik

(3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.

- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.

- c. Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
- d. Meningkatkan keterampilan interpersonal
- e. Memberikan iklim yang lebih baik untuk belajar, pertumbuhan dan kordinasi.

Menurut Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014 :173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi(bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan yang terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- (1) *Cost-Effectiveness* atau Efektifitas kerja
- (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

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu :

- (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.

4) Indikator-Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja dan meningkatkan kinerja. Karyawan baru maupun yang lama perlu melakukan pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi perusahaan dan lain sebagainya. Menurut Gary Dessler (2015:284) indikator pelatihan dibagi menjadi lima yaitu :

- (1) Instruktur

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

(2) Peserta pelatihan

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

(3) Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

(4) Materi

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

(5) Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*Action Plan*) dan penepatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

2.1.4 Human Relation

1) Pengertian *Human Relation*

Menurut Rosyad (2012:2) *Human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi. *Human relation* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan kepuasan

kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar. Artian lain *human relation* merupakan bentuk interaksi antara seorang dengan orang lain yang lebih dari sekedar hubungan manusia yang tidak hanya meningkatkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis yang saling memotivasi antar individu untuk menciptakan kinerja bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

2) Prinsip *Human Relation*

Human relation menurut Siagian (2014:22) adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Prinsip *human relation* menurut siagian (2014:132) adalah sebagai berikut :

- (1) Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan adil.
- (2) Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
- (3) Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

3) Indikator *Human Relation*

Menurut Onong (2013 : 70) Indikator dari *human relation* adalah :

- (1) Terjalinya komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan
- (2) Pemimpin melaksanakan komunikasi persuasif kepada bawahan
- (3) Adanya rasa puas terhadap suasana bekerja
- (4) Adanya kepuasan dari segi materi (upah dan gaji, fasilitas, insentif, *reward*, tunjangan) dan non materi (kompensasi, outbond, pelatihan, seminar) guna meningkatkan semangat kerja karyawan.
- (5) Adanya kebutuhan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.5 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Etos kerja di dunia kerja menyiratkan 2 hal penting. Yang pertama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Seseorang yang memperagakan

etos kerja yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pimpinan perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi, dan tidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Ginting (2016:45) secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket remunerasi yang kiat terima.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, menurut Priansa (2018: 285) adalah:

(1) Faktor internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang

tinggi terhadap pekerjaan di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

(2) Faktor Eksternal

a. Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial politik

Tingkat atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat

mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

3) Indikator-Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018: 283-284), adalah:

(1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam organisasi maupun karyawan yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

(2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

(3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan

minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

2.2 Penelitian terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diantaranya :

1. Febrianti (2021) dengan judul Analisis Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor. Hasil penelitian bahwa pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Astra Honda Motor. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.
2. Afrian (2021) dengan judul Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karywan PT. Perkebunan Timbang Langsa. Hasil penelitian bahwa Human Relation dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji *human relation* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan

sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.

3. Darmawan, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Servan Leadershhip dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Dedari Kriyamaha. Hasil penelitian bahwa Servan Leadershhip dan Human Relation berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedari Kriyamaha. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Human Relation sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.
4. Artajaya (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sparta Prima. Hasil penelitian bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Sparta Prima. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.
5. Ibrahim (2020) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Produktivitas

Kerja Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya. Hasil penelitian bahwa Pengalaman Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kinerja Karyawan Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 54 orang dan penelitian sekarang menggunakan 34 orang.

6. Saputro (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Pemalang. Hasil penelitian bahwa Etos Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Pemalang. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Etos Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.
7. Pangestu (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Badan

Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan. Hasil penelitian bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Relation berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dari Penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, penelitian pertama dilaksanakan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan dan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 115 orang dan penelitian sekarang menggunakan 34 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Human Relation dan kinerja karyawan.

8. Tina (2019) dengan judul Pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sultan Metal Forming indonesia. Hasil penelitian bahwa human Relation dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sultan Metal Forming Indonesia. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Human Relation sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.
9. Prayogo (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta. Hasil penelitian

bahwa Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Wisma Bahasa Yogyakarta. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.

10. Safriana (2017) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Tterpadu Auladi Pakjo Palembang. Hasil penelitian bahwa Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dari Penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, penelitian pertama dilaksanakan Sekolah Islam Tterpadu Auladi Pakjo Palembang dan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang dan penelitian sekarang menggunakan 34 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Pelatihan dan kinerja karyawan.
11. Hardiansyah (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hasil penelitian bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum

Kota Magelang. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Etos Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.

12. Triasmoko, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Hasil penelitian bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu mengkaji Pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu PT. Bagoes Baliindo Jaya dan tahun penelitian.
13. Suryodadi (2012) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Hasil penelitian bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dari Penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, penelitian pertama dilaksanakan pada PT. Bank

Muamalat Indonesia Cabang Semarang dan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 46 orang dan penelitian sekarang menggunakan 34 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Pelatihan dan kinerja karyawan.

