

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan pasti tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya. Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten pasti akan menghasilkan kemajuan yang pesat untuk perusahaannya. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Dengan begitu pertumbuhan sumber daya manusia juga dituntut untuk lebih maju menjadi lebih baik lagi, mengingat kemajuan teknologi yang juga berkembang pesat.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan yang dikutip oleh Badryiah menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Tidak bisa dipungkiri untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan juga harus dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan wujud nyata suatu prestasi karyawan yang harus ditampilkan semua orang dalam bekerja di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting karena kinerja merupakan upaya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) 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 seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini berpedoman pada teori Robbins (2016:260) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik itu tenaga, uang, teknologi dan bahan baku. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan diri atau pengawasan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedatangan tamu yang menginap di Fave Hotel Kuta Kartika Plaza yang disajikan pada Tabel 1.1

Dapat dijelaskan bahwa tingkat kedatangan tamu yang menginap yang biasanya mencapai target 150 orang perhari terjadi penurunan kedatangan. Walaupun terlihat peningkatan pada beberapa bulan, tetapi peningkatan terhitung tidak terlalu banyak di saat bulan-bulan liburan (*High Season*).

Tabel 1.1
Tingkat Kedatangan Tamu Fave Hotel Kuta Kartika Plaza
Pada Bulan Januari s/d Desember Tahun 2019

Bulan	Jumlah Tamu Yang Menginap				
	Mancanegara Orang	Domestik Orang	Total Orang	Target Orang	Keterangan
1	2	3	4=(2+3)	5	6
Januari	2.886	1.621	4.507	4.500	Tercapai
Februari	2.193	1.619	3.812	4.000	Belum
Maret	1.896	2.082	3.978	4.000	Belum
April	1.985	1.978	3.963	4.100	Belum
Mei	1.517	2.533	4.050	4.200	Belum
Juni	1.283	2.918	4.201	4.300	Belum
Juli	1.298	3.021	4.319	4.500	Belum
Agustus	2.011	2.355	4.366	4.500	Belum
September	2.452	2.219	4.671	4.500	Tercapai
Oktober	2.983	1.681	4.664	4.600	Tercapai
November	3.392	1.493	4.885	4.700	Tercapai
Desember	3.825	1.475	5.300	5.000	Tercapai

Sumber: Data HRD Fave Hotel Kuta Kartika Plaza (2019)

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza dalam hal pengembangan karyawan yang perlu diperbaiki, yaitu selama ini mengalami masalah terhadap adanya keluhan dari para tamu karena kurangnya keramahan dan sopan santun dari staff yang kurang sabar menangani keluhan dan kurangnya kerjasama yang baik antara staff dengan departemen yang sama maupun yang lain. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja karyawan karena beberapa karyawan lama masih ada yang kurang memahami dalam menangani keluhan dan melayani tamu dengan baik dan dengan menurunnya kinerja karyawan akan berdampak besar kepada target yang ingin dicapai di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah Pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan

pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pengertian pelatihan kerja secara sederhana adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya (Pramudyo, 2017). Pembelajaran yang dimaksud dalam merubah kinerja orang yaitu dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja. Menurut Sutrisno (2019) bahwa pelatihan kerja ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Penelitian ini berpedoman pada teori Mangkunegara (2016:46) yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Maksud dari instruktur adalah mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus sesuai dengan

bidangnya, personal dan kompeten. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Materi yang diberikan harus sesuai agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Metode pelatihan kerja akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Pelatihan kerja merupakan tujuan yang telah ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Menurut Hasibuan (2016), pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan yang dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Pelatihan kerja yang di dapat karyawan dapat dilihat dari data penelitian karyawan seperti tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Kerja Yang Didapat Karyawan
Fave Hotel Kuta Kartika Plaza Tahun 2019

Departemen	Jenis Pelatihan	Banyaknya Pelatihan
<i>Front Office</i>	<i>Escorting The Guest</i>	1
<i>Housekeeping</i>	<i>Make Up Guest Room</i>	1
<i>Food and Beverage</i>	<i>Product Knowledge</i>	2
<i>Engineering</i>	<i>General Maintenace</i>	1
<i>All Departemen</i>	<i>Grooming Standard</i>	2
<i>All Departemen</i>	<i>Fire Safety</i>	2

Sumber : Fave Hotel Kuta Kartika Plaza Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang didapat oleh karyawan masih sangat rendah, pelatihan yang sebaiknya didapat lebih dari satu kali itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Walaupun terlihat di beberapa departemen mendapatkan pelatihan

yang cukup, tetapi pada beberapa departemen masih sangat kurang mendapatkan pelatihan. Dimana seharusnya tahapan pelatihan yang diberikan tidak hanya sekali paling tidak pelatihan diberikan 4 bulan sekali untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza selama ini mengalami masalah terhadap kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Sebelumnya pelatihan sering dilaksanakan oleh atasan setiap empat bulan sekali dengan karyawan, namun di beberapa bulan belakangan ini pelatihan jarang diberikan ke semua karyawan, pelatihan hanya diberikan pada karyawan baru saja. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Maka dari itu pelatihan harus ditingkatkan karena dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan dapat mewujudkan tujuannya.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Yosef (2018) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin meningkat pelatihan kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Nur Rahman, dkk. (2016) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Trenggono, dkk. (2018) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti baiknya pelatihan kerja karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan,

Selanjutnya faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah Motivasi kerja, motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Ekhsan, 2019). Menurut Indriyati (2017) motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Sementara motivasi menurut Reksohadiprojo dan handoko (Fadhil dan Mayowan, 2018) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan definisi Motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai pendorong dan pengaruh semangat seorang individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Adapun fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, Dari Tabel 1.3 kita bisa melihat motivasi yang diberikan oleh Fave Hotel Kuta Kartika Plaza kepada karyawannya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Motivasi yang diberikan oleh Fave Hotel Kuta Kartika Plaza
Kepada Karyawan Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan transport (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Service Bulanan (Rp)	THR (Rp)	Jumlah
Januari	32	60.500.000	555.000	2.201.500	34.580.700		97.837.200
Februari	32	60.500. 000	555.000	2.201.500	35.456.700		98.713.200
Maret	32	60.500.000	555.000	2.201.500	33.890.788	30.250.000	127.397.288
April	32	60.500.000	555.000	2.201.500	34.050.000		97.306.500
Mei	32	60.500.000	555.000	2.201.500	34.234.540		97.491.040
Juni	32	60.500.000	555.000	2.201.500	33.670.900		127.177.400
Juli	32	60.500.000	555.000	2.201.500	36.342.900	30.250.000	99.599.400
Agustus	32	60.500.000	555.000	2.201.500	36.678.900		99.935.400
September	32	60.500.000	555.000	2.201.500	36.678.900		99.935.400
Oktober	32	60.500.000	555.000	2.201.500	35.000.950		98.257.450
November	32	60.500.000	555.000	2.201.500	36.456.756		99.713.256
Desember	32	60.500.000	555.000	2.201.500	36.900.876		100.157.376
Jumlah		726.000.00	6.660.000	26.418.000	423.942.910	60.500.000	1.24.520.910
Rata-rata	32	60.500.000	555.000	2.201,500	35.328.576	30.250.000	103.626.743

Sumber : Fave Hotel Kuta Kartika Plaza (2019)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa Fave Hotel Kuta Kartika Plaza memberikan kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan transport, tunjangan kesehatan, *service* bulanan dan THR. Dimana besarnya gaji pokok yang dikeluarkan setiap bulan rata-rata sebesar Rp 60.500.000, tunjangan transport diberikan sebesar Rp 555.000 per bulan, tunjangan kesehatan diberikan rata-rata sebesar Rp 2.201.500 per bulan, *service* bulanan mencapai Rp 25.328.576 per bulan dan THR diberikan satu kali yaitu pada hari raya Idul Fitri sebesar satu kali gaji untuk yang beragama Islam, dan bagi yang beragama Hindu diberikan pada saat hari raya Nyepi. Jadi total kompensasi karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza adalah Rp. 103.626.743. Pemberian Motivasi berupa Kompensasi pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza sering terjadi permasalahan seperti sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi dan dilakukan pemotongan untuk ketentuan tertentu. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal senada juga di ungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini, dkk. (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi

nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Hal itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, dkk. (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanti (2017) dengan hasil penelitiannya motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi yang dijadikan pedoman dalam melakukan kerja, tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut dan hasil peneliti sebelumnya yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali terkait dengan “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris terkait dengan pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Untuk dapat meningkatkan, memperluas dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah secara teoritis dengan kenyataan selama melaksanakan penelitian, khususnya bagi mahasiswa yang akan bekerja di Perusahaan. Selain itu, juga untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pelatihan kerja motivasi kerja dan kinerja

karyawan agar dapat menghasilkan suatu yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan ilmiah pendidikan sehingga dapat menambah pengetahuan terutama dalam ilmu sumber daya manusia. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

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 perusahaan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan memenuhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. *Goal-Setting Theory* merupakan teori yang berhubungan pada kinerja karyawan baik itu melalui motivasi, pengembangan, komitmen sehingga terwujudnya kinerja yang baik pada setiap karyawan. Dengan adanya kinerja yang baik maka visi misi perusahaan akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hidayat dan Cavorin (2017:341) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang sudah dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapula pendapat menurut Mangkunegara (Sulistiawan, dkk. 2017:62) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Yudha. 2018:28) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dengan dalam proses kerja dengan tanggung jawab masing masing.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (Riyadi dan Mulyapradana. 2017:110) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibatnya yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja karyawan, menurut Simamora (Nisakurohma dan Sunuharyo. 2018:112) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kuantitas.

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

b) Kualitas.

Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing-masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan atau kemampuan

c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan Ketepatan Waktu serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno

(2016:67), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan

2) Faktor-fakor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Pelatihan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain (Susilowati, 2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Karyawan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.
- 2) Kayawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
- 3) Kayawan dapat memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan.
- 4) Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Karyawan dapat mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan.
- 6) Karyawan dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan.
- 7) Karyawan mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan.

- 8) Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 9) Karyawan mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan.
- 10) Karyawan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

3) Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2016:46) yaitu sebagai berikut:

1) Instuktur

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

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.

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

4) Metode

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

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Fadhil dan Mayowan, 2018:41). Menurut Robins (Ekhsan, 2018:4) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Samsudin (Munawirsyah, 2018:35) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang gie (Munawirsyah, 2018:35), menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut para ahli diatas, motivasi merupakan salah satu solusi untuk mencapai suatu tujuan maupun dalam suatu organisasi, individu, dan dalam perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

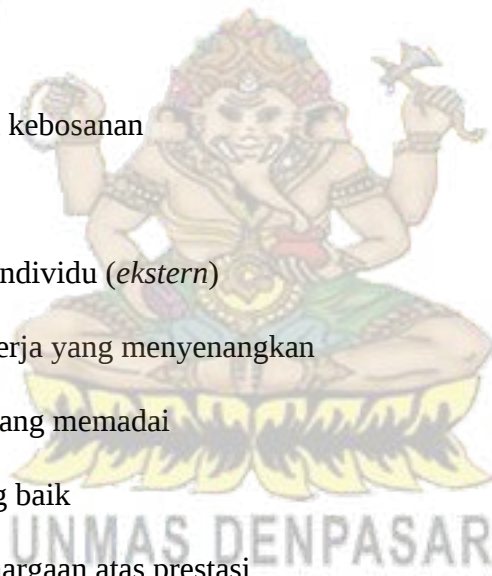
Menurut Agustini (Munawirsyah 2018:35) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan atas :

1. Faktor di dalam diri individu (*intern*)

- a. Usia
- b. Kematangan pribadi
- c. Tingkat pendidikan
- d. Keinginan dan harapan pribadi
- e. Kebutuhan
- f. Kelelahan dan kebosanan
- g. Kepuasan

2. Faktor diluar individu (*ekstern*)

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang berlaku
- g. Budaya organisasi



3) Indikator-indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator menurut Sunyoto (Sembiring, 2020) adalah sebagai berikut :

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atau prestasinya, pengakuan atas keahliannya dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

e) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahliannya bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

f) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ketempat (perusahaan) yang lain.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Adapun penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

- 1) Penelitian Riyadi dan Mulyapradana (2017). Dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Penelitiannya dilakukan terhadap guru sebanyak 97 orang dengan menggunakan cara pengumpulan data dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dengan *component* matrik, uji reliabilitas dengan *alfa cronbach*, analisis regresi, uji t dan uji r^2 dengan *adjusted r square*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.
- 2) Penelitian oleh Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017). Dengan judul penelitian : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* yaitu pelatihan dan motivasi, variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Perbedaan ada pada tahun penelitian dan peneliti tidak menggunakan variabel kompetensi.
- 3) Penelitian oleh Andayani dan Priskila Makian (2016). Dengan judul penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT.

PCI Elektronik Internasional). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Perbedaan ada pada tahun penelitian

- 4) Penelitian oleh Supriatna dan Sutrisna (2016). Dengan judul penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Penelitiannya dilakukan terhadap karyawan sebanyak 110 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dengan, analisi regresi linear berganda, uji t dan uji r^2 . Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu pelatihan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.
- 5) Penelitian oleh Nurul dan Bachruddin (2020). Dengan judul penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitiannya dilakukan terhadap karyawan sebanyak 90 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dengan, analisi regresi linear berganda, uji t dan uji r^2 . Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun persamaan

dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu pelatihan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.

- 6) Penelitian oleh Fadhil dan Mayowan (2018). Dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif riset kausal. Yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan sebanyak 100 responden AJB Bumiputera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya ada pada tahun peneliti dilakukan.
- 7) Penelitian oleh Ekhsan (2019). Dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Synchrum Logistics*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda, dan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya ada pada tahun penelitian dilakukan.

- 8) Penelitian oleh Munawirsyah (2018). Dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dengan populasi dan sampel sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan analisis jalur. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17.00 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya ada pada tahun penelitian dilakukan.
- 9) Penelitian oleh Sembiring (2020). Dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linear berganda, dan menggunakan sampel yang berjumlah 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu Motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terdapat pada tahun penelitian dilakukan.
- 10) Penelitian oleh Alhusaini, dkk. (2020). Dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negri OKU. Jenis penelitin ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel pada

penelitian sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner). Hasil pengolahan program menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya berada pada tahun penelitian dilakukan.

