

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada setiap perusahaan tentu memiliki karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan. Kemampuan setiap karyawan juga berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan juga harus mampu melihat kelemahan yang mana saja yang perlu diperbaiki di dalam diri karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada produktivitas individu, tetapi juga pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui program pelatihan dan pengembangan menjadi sangat penting.

PT BGR Logistik, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik, menghadapi tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kompleksitas operasional yang tinggi dan tuntutan pelanggan yang terus berkembang, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka

dengan baik. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini sangat penting dalam industri logistik yang dinamis, di mana perubahan dalam teknologi, regulasi, dan permintaan pasar dapat terjadi dengan cepat.

Produktivitas kinerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output (barang/jasa) dalam waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan optimalisasi sumber daya yang digunakan.

Berikut beberapa definisi produktivitas kerja menurut para ahli:

1. Drucker (1999): Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dalam suatu proses produksi atau pekerjaan.
2. Hasibuan (2019): Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas karyawan dalam menggunakan waktu dan sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya.

3. Simanjuntak (2011): Produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa berdasarkan standar kualitas dan kuantitas tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan.

Produktivitas kinerja karyawan diukur melalui output yang dihasilkan per unit waktu. Indikator ini mencakup:

1. Jumlah Pengiriman yang Berhasil

Jumlah pengiriman yang berhasil adalah total pengiriman barang yang dilakukan oleh PT BGR Logistik Medan dalam periode tertentu, yang berhasil sampai ke tujuan sesuai dengan waktu dan kondisi yang dijanjikan. Indikator ini sangat penting untuk menilai efektivitas operasional perusahaan di sektor logistik.

Fenomena Masalah:

1. Waktu Pengiriman: Mengukur apakah barang dikirim sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Pengiriman tepat waktu meningkatkan kepuasan pelanggan. masih ditemukan kasus keterlambatan dalam distribusi barang yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Keterlambatan ini mengindikasikan adanya ketidakefisienan dalam proses kerja, yang berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan dan kepuasan pelanggan.

2. Kondisi Barang: Memastikan bahwa barang yang dikirim dalam kondisi baik dan tidak mengalami kerusakan. Ini penting untuk mempertahankan reputasi perusahaan. terdapat insiden di mana barang yang sampai ke tangan pelanggan dalam kondisi tidak utuh, rusak, atau mengalami penurunan kualitas selama

proses pengiriman. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan dalam proses pemuatan, penyimpanan, dan pengangkutan barang, karena secara langsung mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan.

3. Akurasi Pengiriman: Menghitung persentase pengiriman yang benar, yaitu barang yang sampai ke alamat yang tepat tanpa kesalahan. Akurasi pengiriman juga menjadi tantangan penting. Masih terdapat kesalahan dalam pengiriman barang ke alamat yang tidak sesuai, baik akibat human error maupun ketidaktepatan sistem administrasi dan logistik. Kondisi ini menimbulkan keluhan dari pelanggan serta meningkatkan biaya operasional karena proses pengembalian dan pengiriman ulang.

2. Waktu penyelesaian tugas

Waktu penyelesaian tugas adalah periode yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau proses tertentu dalam organisasi. Dalam konteks PT BGR Logistik Medan, waktu penyelesaian tugas dapat merujuk pada berbagai aspek, seperti waktu yang diperlukan untuk memproses pengiriman, mempersiapkan barang, atau menyelesaikan administrasi terkait logistik.

Fenomena Masalah

1. Waktu Proses:

Merupakan waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas fisik, seperti memuat dan membongkar barang, serta pengemasan. yaitu waktu yang digunakan untuk aktivitas fisik seperti pemuatan, pembongkaran, dan pengemasan barang,

ditemukan bahwa durasi pengerjaan sering kali melebihi standar waktu yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keterampilan teknis, koordinasi yang kurang efektif, serta ketiadaan prosedur kerja yang baku dan efisien.

2. Waktu Tunggu:

Waktu yang dihabiskan barang dalam antrean, baik sebelum dimuat ke kendaraan pengiriman maupun saat menunggu pengambilan oleh pelanggan. barang sering kali menumpuk dalam antrean sebelum dimuat atau sebelum diambil oleh pelanggan. Penundaan ini menunjukkan kurang optimalnya manajemen waktu dan perencanaan operasional, sehingga menyebabkan keterlambatan distribusi dan menurunkan kepercayaan pelanggan terhadap kecepatan layanan perusahaan.

3. Waktu Transportasi:

Durasi yang diperlukan untuk mengantarkan barang dari lokasi pengiriman ke tujuan. Kendala seperti rute yang tidak efisien, ketidaksiapan kendaraan, atau kendala teknis lainnya menyebabkan pengiriman barang membutuhkan waktu lebih lama dari yang dijadwalkan. Situasi ini menambah beban operasional dan berdampak langsung pada kepuasan pelanggan serta efisiensi biaya perusahaan.

4. Waktu Administrasi:

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan dokumen atau proses administrasi, seperti pengisian formulir pengiriman dan verifikasi data. proses pengisian dokumen dan verifikasi data masih memakan waktu cukup lama. Hal ini

disebabkan oleh masih adanya penggunaan sistem manual, kurangnya pelatihan dalam penggunaan sistem digital, serta minimnya integrasi antar bagian administrasi dan operasional.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Maharani (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka yang berkesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai kantor kecamatan cikijing kabupaten majalengka.

Pt Bgr Logistik medan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur, meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap aparatur dalam memberikan pelayanan prima serta melakukan inovasi-inovasi guna meningkatkan kualitas layanan yang pada akhirnya meningkatkan pendapatan. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan Pt bgr logistic medan erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Yang dibutuhkan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dari sumber daya manusianya.

Program pelatihan merupakan aset utama organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk tumbuh dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan pelatihan yang baik untuk mencapai kinerja yang optimal, hendaknya disesuaikan dengan pengembangan SDM dalam organisasi agar tunduk kepada norma-norma maupun nilai-nilai pelatihan. Dengan demikian didalam perusahaan dapat tercipta kinerja yang baik apabila seorang pemimpin dapat menstransformasi ide atau gagasan yang diterima oleh bawahan dari sosialisasi yang dilakukan pemimpin untuk menciptakan keharmonisan kerja yang dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan tujuan pelatihan.

Karyawan Pt Bgr Logistik medan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan, keterampilan serta melakukan inovasi-inovasi guna meningkatkan kualitas kerja yang baik. Karyawan pt bgr logistic medan tentu didalam nya terdapat berbagai macam karakter karyawan dengan segenap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, motivasi-motivasi yang dimiliki para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan. Ditambah lagi karyawan pt bgr logistic medan menuntut karyawan untuk selalu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, maka dari itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan SDM untuk memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas Pt Bgr Logistik Medan.

Karyawan Pt Bgr Logistik medan dalam pencapaian tujuannya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur pengembangan SDM yang dapat mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua

kemampuannya dan semangat dalam bekerja sehingga dapat tercapai kualitas kerja yang baik.

Pengembangan Sdm sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi membawa dampak pada masyarakat secara umum, termasuk pada karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Akibatnya, karyawan memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan Sdm dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana pengembangan itu mempengaruhi perusahaan dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Pengembangan Sdm merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Pengembangan sdm membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, pengembangan sdm ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara pelatihan SDM dan peningkatan kinerja karyawan. Noe et al. (2021) menemukan bahwa pelatihan berbasis teknologi memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan pelatihan konvensional dalam meningkatkan keterampilan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis soft skills memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hasil dari berbagai studi ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan tidak hanya bergantung pada materi yang diajarkan, tetapi juga pada metode pelatihan yang digunakan serta relevansinya dengan kebutuhan karyawan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kualitas tenaga kerja di Indonesia dapat meningkat sehingga mampu bersaing di era ekonomi digital. Peningkatan kualitas tenaga kerja ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam mendukung pengembangan SDM di Indonesia.

Berdasarkan Uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bgr Logistik Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Fenomena masalah yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan belum optimal, yang tercermin dari masih lambatnya waktu penyelesaian tugas operasional logistik, termasuk waktu proses, waktu tunggu, waktu transportasi, dan waktu administrasi.
2. Produktivitas kerja karyawan menurun akibat lamanya waktu proses seperti pemuatan, pembongkaran, dan pengemasan barang yang melebihi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.
3. Efisiensi kerja rendah, ditunjukkan dengan waktu tunggu barang yang terlalu lama, baik sebelum dimuat ke kendaraan maupun saat menunggu pengambilan oleh pelanggan.
4. Keterlambatan pengiriman yang disebabkan oleh panjangnya waktu transportasi, menunjukkan adanya kendala teknis atau kekurangan pemahaman karyawan terhadap perencanaan rute dan pengelolaan kendaraan.

5. Proses administrasi pengiriman yang lambat akibat pengisian dokumen dan verifikasi data yang belum berjalan efisien, serta minimnya penggunaan sistem digital dalam operasional.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah yang perlu ditetapkan untuk memperjelas fokus dan ruang lingkup penelitian mengenai pengaruh program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana program pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan?
2. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan?
3. Bagaimana program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan?

Rumusan masalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) serta pengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Pt Bgr Logistik Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan.
3. Untuk menguji apakah program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih optimal.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai manajemen SDM, budaya organisasi dan kualitas kerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi Karyawan Pt Bgr Logistik Medan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi S-1 (Strata-1) Manajemen.

4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi.

Menurut Armstrong (2016): Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pembelajaran di tempat kerja, seminar, dan kursus.

Menurut Noe (2023): Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan juga dapat membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2018): Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Pelatihan

juga berfungsi untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja.

Menurut Robinson dan Judge (2013): Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai metode, seperti pembelajaran formal, pengalaman kerja, dan umpan balik. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Menurut Ivancevich (Ruky, 2013) mendefinisikan bahwa: “pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.

2.1.1.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Noe, R. A. (2010). Terdapat empat macam tujuan pelatihan yaitu:

1. Tujuan Kognitif:

Tujuan ini berfokus pada peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan yang bertujuan kognitif biasanya mencakup pengajaran teori, konsep, dan informasi yang relevan dengan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dapat membantu karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

2. Tujuan Psikomotor:

Tujuan ini berkaitan dengan pengembangan keterampilan fisik dan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan psikomotor sering kali melibatkan praktik langsung dan simulasi untuk membantu karyawan menguasai keterampilan praktis. Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan praktis yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

3. Tujuan Afektif:

Tujuan ini berfokus pada perubahan sikap, nilai, dan perilaku karyawan. Pelatihan afektif bertujuan untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap positif dan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

4. Tujuan Organisasi:

Tujuan ini berfokus pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi biasanya dirancang untuk mendukung strategi bisnis dan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang selaras dengan tujuan organisasi dapat menghasilkan dampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Pelatihan

Menurut Goldstein & Ford (2016), Noe (2017). Komponen komponen pelatihan terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Input Pelatihan

Input pelatihan mencakup faktor-faktor yang harus dipersiapkan sebelum pelatihan dimulai. Komponen ini berfokus pada perencanaan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memastikan efektivitas pelatihan.

2. Proses Pelatihan

Proses pelatihan merupakan tahap pelaksanaan yang mencakup bagaimana pelatihan diberikan kepada peserta serta interaksi yang terjadi selama pelatihan berlangsung.

3. Output Pelatihan

Output pelatihan mencerminkan hasil yang diperoleh setelah pelatihan dilakukan. Komponen ini mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya”. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam konteks SDM, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas manusianya melalui program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang development

practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan hasil yang diharapkan.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan (Edi Sutrisno,2012:62).

Pengertian Kinerja Menurut Arif Ramdhani (2014:18) “ kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Program latihan dan pengembangan (training and development) merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan.

2.1.1.3 Aspek-Aspek Pelatihan

Di perusahaan, program ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan pengaruh program latihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

Program latihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki kesempatan untuk belajar tentang teknologi terbaru, proses kerja yang lebih efisien, dan praktik terbaik dalam industri. Menurut penelitian oleh Baldwin dan Ford (2018), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas.

2. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pelatihan dan pengembangan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen. Noe (2017) menyatakan bahwa program pelatihan yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

3. Adaptasi terhadap Perubahan

Dalam dunia bisnis yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi sangat penting. Program pelatihan membantu karyawan untuk memahami dan mengimplementasikan perubahan, baik dalam teknologi maupun dalam proses kerja. Salas et al. (2012) menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, sehingga mereka dapat tetap produktif dalam situasi yang dinamis.

4. Retensi Karyawan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan juga dapat meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan belajar cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Garavan dan Carbery (2012) mencatat bahwa perusahaan yang menyediakan program pelatihan yang komprehensif sering kali memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, yang mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

5. Peningkatan Kinerja Organisasi

Secara keseluruhan, program latihan dan pengembangan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Kirkpatrick (2016) menekankan bahwa ada hubungan positif antara investasi dalam pelatihan dan kinerja organisasi, yang menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan cenderung lebih sukses.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang.
2. Semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu factor yang menentukan proses pelatihan.
3. Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria.
4. Meningkatkan keterampilan yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Rivai dan Sagala (2013:226) Menyebutkan beberapa indikator pelatihan meliputi :

1. Kualitas Sarana dan Fasilitas
2. Kualitas peserta Pelatihan
3. Kualitas Instruktur Pelatihan

2.1.2 Pengembangan SDM

Menurut Kartjantoro (2017:30) bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM.

Menurut Leonard Nadler (2019) Pengembangan SDM adalah suatu pengalaman belajar yang disusun dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja kerja individu maupun organisasi. Pengembangan ini mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri.

Menurut Gary Dessler (2015) Pengembangan SDM merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan guna mencapai efektivitas organisasi yang lebih tinggi.

Menurut Werner & DeSimone (2020) Pengembangan SDM adalah kombinasi dari pelatihan dan pengalaman kerja yang dirancang untuk meningkatkan pertumbuhan individu dan organisasi dalam jangka panjang.

Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif menurut Kartjantoro (2017:24) adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

2.1.2.1 Manfaat-Manfaat dan Konsep Pengembangan SDM

Menurut Hasibuan, M. S. P. (2014). Bahwa manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

- 1) Meningkatkan Produktivitas Kerja.
- 2) Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan
- 3) Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja
- 4) Mengurangi Tingkat Turnover dan Absensi
- 5) Meningkatkan Adaptasi terhadap Perubahan
- 6) Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Organisasi

7) Mendukung Inovasi dan Kreativitas Karyawan

Konsep SDM menurut Hasibuan, M. S. P. (2014). Memiliki 4 pengertian:

- 1) SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal.
- 2) SDM tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi dengan elemen lain dalam organisasi, seperti struktur, budaya, dan teknologi.
- 3) Pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.
- 4) Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga kesejahteraan karyawan, seperti pemberian kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Konsep SDM menurut Siagian (2015:153) memiliki tiga pengertian, yaitu:

- 1) SDM adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja dilingkungan organisasi.
- 2) SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material dan non-finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2017:9-11) bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan kerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan. kepentingan sama yang serasi dan

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Mangkunegara (2017:2) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- a) Perencanaan sumber daya manusia
- b) Analisis jabatan
- c) Penarikan karyawan
- d) Penempatan kerja
- e) Orientasi kerja (job orientation)

2) Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- a) Pendidikan dan pelatihan (training and development)
- b) Pengembangan
- c) Penilaian prestasi kerja

3) Pemberian balas jasa mencakup:

- a) Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah, insentif

- b) Balas jasa tak langsung terdiri dari: tunjangan, pelayanan/kesejahteraan.
- 4) Integrasi mencakup:
- a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
- a) Komunikasi kerja
 - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
- 6) Pemisahaan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

2.1.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang serius dari berbagai pihak, baik berasal dari sektor publik maupun swasta. Berbagai penyelenggara seminar, pelatihan, kursus-kursus, dan lokakarya semuanya menekankan manajemen sumber daya manusia. Semua pihak agaknya menyadari

betapa pentingnya MSDM, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pandang bulu. Organisasi besar atau kecil, organisasi publik atau swasta, organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha membenahi diri melalui MSDM agar bisa hidup dan mampu menjawab tantangan-tantangan zaman.

Menurut Hasibuan (2019:14) bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi, spesifikasi, persyaratan, dan evaluasi pekerjaan.

2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.

3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.

4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6) Mengawasi dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan

- 7) Pemberian balas jasa perusahaan sejenis
- 8) Mengawasi kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- 9) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan..
- 10) Mengatur mutasi karyawan, baik vertikal maupun horizontal
- 11) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya,

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasan (2011:100), untuk memajukan kualitas sumber daya insani

ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator Kepribadian.
2. Indikator Produktivitas.
3. Indikator Kreativitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

- 1.) Prestasi kerja karyawan
- 2.) Kedisiplinan karyawan
- 3.) Absensi Karyawan.

2.1.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis & Jackson mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas mereka yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses dalam mencapai hasil tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Robbins & Judge, kinerja kerja adalah ukuran efektivitas individu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu (skill & knowledge), tingkat motivasi (intrinsik maupun ekstrinsik), serta lingkungan kerja yang kondusif. Jika salah satu dari tiga faktor ini tidak optimal, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang cukup, mendapatkan dorongan motivasi yang memadai, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung produktivitas mereka.

Menurut Bernardin & Russell menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dapat diukur dalam kaitannya dengan standar yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Dalam penelitian mereka, terdapat beberapa indikator utama yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efisiensi kerja, efektivitas kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana keberhasilan individu dalam bekerja akan berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan (Ability)

Kemampuan karyawan dalam bekerja bergantung pada pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kompetensi yang dimilikinya.

Semakin tinggi kemampuan seseorang, semakin baik pula hasil kerjanya.

2. Motivasi (Motivation)

Motivasi kerja sangat menentukan sejauh mana seseorang bersedia mengerahkan usaha dan energinya dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kebutuhan dan ambisi pribadi) serta faktor eksternal (seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan dukungan atasan).

3. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang kondusif, termasuk budaya organisasi, fasilitas, dan hubungan antarpegawai, berpengaruh besar terhadap produktivitas dan kinerja individu.

4. Kepemimpinan dan Manajemen

Gaya kepemimpinan dan kebijakan manajemen dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan yang sesuai akan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2011) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut mereka:

1. Kinerja sangat bergantung pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan.
2. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat individu berusaha mencapai tujuan tertentu.

3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan organisasi, baik dalam bentuk kebijakan, fasilitas, maupun sumber daya.
4. Gaya kepemimpinan yang suportif dan inspiratif dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.
5. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan kerja.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2011) pengukuran kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka menjelaskan bahwa pengukuran kinerja bertujuan untuk:

1. Menilai efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Membantu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

4. Memastikan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi sehingga karyawan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

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

Definisi ini menekankan bahwa kinerja mencakup hasil kerja individu atau kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, serta harus sejalan dengan tujuan organisasi dan mematuhi norma hukum serta etika yang berlaku.

Afandi (2018) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, guna mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2011:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Andayani & Hirawati (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi pengembangan SDM berpengaruh signifikan

		Magelang	terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan.
2	Salju (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo	Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan.
3	Hendriyanto & Puspasari (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi	Pelatihan dan pengembangan SDM secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Gunawan (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap RSUD Kabupaten Kuantan Singingi	Pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pasaribu et al. (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6	Sitepu (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerjakaryawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Kerangka konseptual tersebut akan menjelaskan secara teoritis variabel-variabel yang akan diteliti, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian.

2.3.1 Hubungan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2010:5) Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan juga mungkin melibatkan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan di semua tingkatan dalam organisasi. Pada tingkat yang lebih rendah, pelatihan terdiri dari pengajaran bagaimana melakukan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

Dengan memberikan pelatihan, pekerja memperoleh pengetahuan yang luas, mampu meningkatkan keterampilan, keahlian dan sikap dalam bekerja serta mampu menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Triasmoko (2014) dan Cholis (2013), bahwa pelatihan pada pegawai berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada organisasinya. Pelatihan yang dilaksanakan secara terus menerus, berkualitas dan fokus pada pekerjaan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

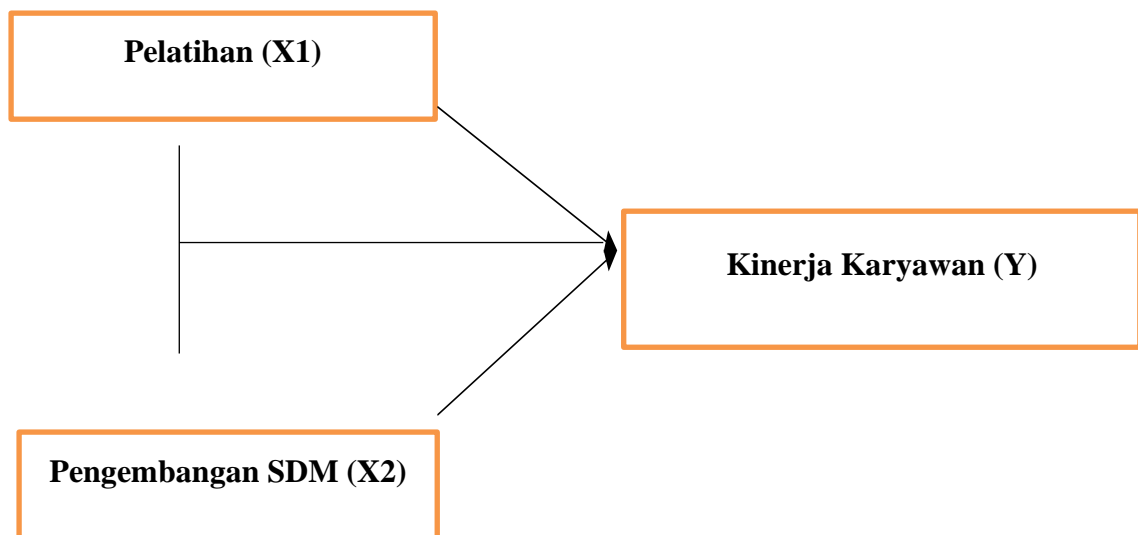
Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang di cita-citakan (Marwansyah, 2012:3).

Handoko (2010:5) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Hasil ini mengindikasikan. Bahwa Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta pernyataan yang spesifik.

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Program Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.
- 3) Program pelatihan dan Pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja.