

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

SDM merupakan aset penting dalam sebuah organisasi karena kualitas dan keterampilan para pekerja sangat berdampak pada tingkat efisiensi, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi itu sendiri. SDM juga merupakan komponen yang sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka memiliki tanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi itu.

Secara keseluruhan, SDM adalah salah satu aset paling berharga yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan pengelolaan yang tepat, SDM dapat memberikan kontribusi optimal terhadap produktivitas dan kinerja organisasi.

Sumber daya ekonomi seharusnya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan berbagai peluang dan tantangan yang ada. Investasi, sumber daya manusia (SDM), dan teknologi memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia agar dapat mencapai hasil dan efisiensi yang maksimal.

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur berdasarkan sejauh mana seseorang atau entitas tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, waktu,

maupun biaya. Dalam konteks organisasi, kinerja biasanya dievaluasi melalui berbagai indikator yang mencakup produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

Penelitian terdahulu Ihsani, I. M., H. P. (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh secara langsung dan tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan. Sehingga dari penelitian ini penulis melihat ada benang merah untuk dilakukan penelitian tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja selain itu objek penelitian ini juga berbeda.

Pelatihan yang disediakan oleh perusahaan sebaiknya juga dapat mengidentifikasi kekurangan pegawai yang perlu diperbaiki. Pengembangan sumber daya manusia kini merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena hal tersebut merupakan mendorong utama operasi perusahaan. Setiap perusahaan tentu berharap agar karyawannya dapat berkembang sesuai dengan harapan yang dan keinginan perusahaan. Namun, perkembangan sumber daya manusia terkadang terhambat oleh kelemahan pegawai yang cukup banyak dan kurangnya kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi masalah ini dan menyelesaikannya dengan cara yang tepat.

Pelatihan adalah suatu cara untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu melalui serangkaian kegiatan atau program yang terorganisir. Tujuan utama pelatihan adalah untuk

memperbaiki kemampuan individu atau kelompok agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik dan efisien. Pelatihan dapat diadakan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan teknis, keterampilan sosial, atau pengembangan kepemimpinan, bergantung pada kebutuhan yang ada. Pada penelitian terdahulu Agustin, S. M., & Safaria, S (2021). Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada upaya terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi individu dalam mencapai sasaran perusahaan atau negara. Ini meliputi berbagai aktivitas, mulai dari pelatihan dan pendidikan hingga pengembangan karier, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pekerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam tugas mereka. Proses pengembangan SDM juga mencakup peningkatan kualitas hidup pegawai, baik di aspek profesional maupun pribadi, supaya mereka bisa berkembang dalam lingkungan yang mendukung.

Selain itu, pengembangan SDM juga mencakup penciptaan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran yang berkelanjutan. Ini melibatkan perencanaan dan pelaksanaan program yang dapat memperkuat karakteristik serta potensi individu, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan keterampilan teknis. Dengan pengembangan SDM yang efektif, organisasi diharapkan dapat memiliki tenaga kerja yang lebih terampil, adaptif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan, sehingga dapat mencapai sasaran yang telah

ditetapkan dengan lebih efisien dan efektif. Pada penelitian Salju, S (2023). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena pada penelitian ini adalah kualitas kerja yang dihasilkan dari kuantitas kerja belum memenuhi target PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak disebabkan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya hanya memenuhi jam kerja saja tanpa memperhatikan kualitas kerja sehingga pelaksanaan tugas tidak disertai tanggung jawab dalam bekerja.

Untuk menghasilkan kinerja yang terbaik sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, baik melalui pelatihan maupun cara lain yang dapat meningkatkan keterampilan teknis dan intelektual, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi lebih interaktif dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan dihasilkan dengan kualitas pekerjaan dengan baik. Dengan hasil kerja yang berkualitas penulis penulis akan mengolah kinerja organisasi yang optimal untuk menghasilkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak”**.

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
2. Menurunnya kualitas kerja dan masih memiliki kesalahan pada PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
3. Menurunnya kinerja pegawai dan produktifitas kerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

1.3 Batasan Masalah dan rumusan masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, serta untuk menjaga agar penelitian ini lebih terarah dan lebih fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Makanya penelitian, ini difokuskan pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
2. apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
3. Apakah pelatihan berpengaruh dan pengembangan sumber daya manusia erhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. bagi penulis, merujuk kepada peningkatan pemahaman dan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, untuk memberikn dan menambahkan pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi para pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 URAIAN TEORITIS

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang diemban. Penilaian terhadap kinerja ini dapat dilakukan melalui berbagai indikator, antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas hasil yang dicapai, ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan berkolaborasi dengan tim. Semua aspek ini saling berkaitan dan memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas dan efisiensi seorang pegawai.

Kinerja adalah apa yang berhasil dicapai saat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang ada. Kinerja Pegawai bergantung pada pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Prestasi kerja Pegawai akan berdampak pada pelatihan dan pengembangan SDM (Andayani dan Hirawati, 2021). Kinerja mempunyai ukuran seberapa baik dan cepat seseorang atau organisasi menyelesaikan tugas mereka, dan seberapa bagus hasil kerja itu. Dalam organisasi, kinerja sering diukur dengan melihat produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Dewi & Waruwu (2023), kinerja atau performa adalah bagaimana seberapa baik suatu program, kegiatan, atau kebijakan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi.

2.1.1.2 Indikator-indikator kinerja pegawai

indikator kinerja pegawai adalah metrik atau parameter yang dipakai untuk menilai sejauh mana seorang pegawai memenuhi tujuan atau target yang sudah ditetapkan dalam pekerjaannya. Metrik ini dapat meliputi berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, kemampuan berkolaborasi, atau disiplin kerja. Ukuran kinerja pegawai sangat penting digunakan untuk menilai efektivitas pegawai, memberikan umpan balik, serta merencanakan pengembangan karir dan peningkatan kinerja. indikator kinerja pegawai Fadel (2009:196) menyebutkan beberapa parameter yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai:

1. Pemahaman tentang tupoksi, karyawan harus memahami peran masing-masing dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.
2. Inovasi harus memiliki gagasan positif dan menyampaikannya kepada atasan serta membahasnya dengan rekan-rekan mengenai pekerjaan.
3. Kecepatan kerja dalam melaksanakan tugas, penting untuk memperhatikan kecepatan dengan mengikuti metode yang ada.

4. Keakuratan kerja bukan hanya soal kecepatan, tetapi juga disiplin dalam menyelesaikan tugas dengan cermat dan melakukan verifikasi ulang.
5. Kerjasama kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan lain seperti mampu menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kualitas, yang menunjukkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan,
2. Kuantitas, yang merujuk pada berapa lama pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai,
3. pelaksanaan tugas, yaitu seberapa tepat karyawan melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.
4. tanggung jawab, yang berarti kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor-faktor yang memengaruhi hasil kinerja pegawai meliputi kemampuan dan motivasi. Menurut Yosepa (2020 Menurut Yosepa (2020), faktor kemampuan terbagi menjadi dua kategori, yaitu IQ sebagai kemampuan potensial dan pengetahuan serta keterampilan yang mencerminkan kemampuan nyata. Ketika seorang pegawai memiliki pendidikan yang tepat dan terampil dalam melakukan

tugas sehari-hari, mereka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diinginkan motivasi mencerminkan sikap pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi muncul ketika pegawai memiliki dorongan untuk meraih tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Wau (2014) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa termasuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa saat melaksanakan tugas-tugasnya. Istilah perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan, yaitu berkaitan dengan kemampuan manajerial dan seni dalam memengaruhi orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan dengan tepat dan cepat, termasuk dalam pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.1.4 Manfaat Penilaian kinerja

Menurut Adhari (2020:91) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai pencapaian setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat membantu dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dievaluasi kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah, perlu dilakukan pengembangan melalui pendidikan atau pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi terkait satu sama lain; setiap subsistem saling berhubungan. Jika salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, maka akan mengganggu kinerja subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dirawat dengan baik.

4. Dokumentasi penilaian kinerja

Hal ini memberikan manfaat sebagai dasar untuk tindakan selanjutnya dalam posisi pekerjaan karyawan di masa depan. Manfaat penilaian kinerja terkait dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan aspek legal dalam manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk menguji validitas.

Nur'Aini (2020:25) menyatakan bahwa keuntungan dari penilaian kinerja sangat penting, antara lain:

1. Memperkuat motivasi kerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Memperjelas standar hasil yang mereka terapkan
4. Memberikan umpan balik terkait kinerja yang kurang tepat dan membangun
5. Menyediakan wawasan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki
6. Mengembangkan kelebihan menjadi kekuatan dalam pekerjaan
7. Mengurangi kelemahan sebisa mungkin
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan yang berperan sebagai penilai (yang memberikan penilaian)
9. Meningkatkan evaluasi terhadap nilai pribadi
10. Menawarkan peluang untuk membahas masalah kerja dan mencari solusi
11. Memperjelas pemahaman tentang ekspektasi perusahaan dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya
12. Meningkatkan perspektif yang diperlukan untuk memenuhi aspirasi karyawan
13. Memperkuat hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang berfungsi sebagai penilai.

Dari pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keuntungan penilaian kinerja adalah memberikan informasi mengenai hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Ini dapat mencegah adanya miskomunikasi mengenai kualitas kerja yang diinginkan serta meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar atau mengembangkan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan seseorang atau kelompok dalam bidang tertentu. Pelatihan dilakukan dengan berbagai tujuan, seperti menyiapkan karyawan untuk tugas baru, meningkatkan keterampilan teknis, atau mengembangkan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan. Pelatihan bisa dilakukan dalam berbagai bidang, seperti pelatihan teknis, manajerial, dan soft skills.

Pelatihan adalah proses di mana karyawan belajar untuk mendapatkan ilmu, keahlian, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan mencapai sasaran organisasi (Rateb J et al., 2019). Pelatihan dianggap krusial karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami apa yang diperlukan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Pelatihan adalah proses yang secara sengaja mengubah pola perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan memerlukan karyawan untuk memiliki kemampuan dalam mengelola kemajuan yang telah dicapai dan salah satu cara

untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja dan menjadikan karyawannya lebih kompeten, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kannapadang, (2021).

Pelatihan bisa membuat karyawan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya. Karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan. Pelatihan dari perusahaan dapat digunakan untuk memperkenalkan nilai-nilai, budaya kerja, serta strategi dan tujuan perusahaan kepada karyawan. Ini akan membuat karyawan merasa lebih terhubung dan setia kepada perusahaan. Pelatihan merupakan metode pembelajaran di mana para pekerja akan diperkenalkan kepada informasi, ketrampilan, pengalaman, dan sudut pandang yang diperlukan oleh organisasi untuk mengelola bisnisnya dengan kelayakan, sehingga dapat mencapai tujuan (Alsayyed et al, 2019).

Pelatihan adalah suatu langkah yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualifikasi seseorang dalam bidang tertentu. Tujuan utama dari pelatihan yaitu mempersiapkan individu agar mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik dan efisien. Dalam hal ini, pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai cara, seperti pelatihan teknis, manajerial, atau pelatihan keterampilan interpersonal, tergantung pada kebutuhan serta tujuan organisasi atau individu.

Pelatihan biasanya dilakukan melalui serangkaian sesi atau modul yang disusun secara terencana. Setiap sesi pelatihan memiliki materi yang relevan dengan pekerjaan atau fungsi yang akan dijalankan. Contohnya, pelatihan teknis bisa mencakup penggunaan perangkat lunak terbaru atau pelatihan keselamatan kerja, sedangkan pelatihan manajerial lebih menekankan pada pengembangan kemampuan kepemimpinan dan pengelolaan tim.

Pelatihan adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan teknik kerja yang diperlukan saat ini (Sinaga et al., 2020). Tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan karyawan baru agar siap menjalankan tugasnya.

Proses pelatihan juga melibatkan beragam metode, seperti presentasi, diskusi, simulasi, atau praktik langsung, untuk memastikan peserta dapat memahami dan menerapkan materi yang diajarkan. Evaluasi setelah pelatihan sangat penting untuk menilai seberapa berhasil pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja dan pengetahuan peserta. Evaluasi ini mendukung perbaikan program pelatihan di masa yang akan datang.

2.1.2.1 Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu atau kelompok agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi kesalahan serta risiko di tempat kerja. Dengan latihan yang sesuai, karyawan bisa mendapatkan keterampilan baru atau memperbarui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan teknologi,

industri, atau kebijakan yang berlaku. Selain itu, latihan juga menyiapkan karyawan agar siap menghadapi tantangan yang lebih besar, baik dalam pekerjaan mereka sekarang maupun di posisi yang lebih tinggi.

Pelatihan juga bertujuan untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Dengan pelatihan, karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkembang, yang dapat meningkatkan retensi dan motivasi mereka. Pelatihan bisa meningkatkan kemampuan seperti berkomunikasi, kepemimpinan, dan mengatur waktu. Skill-skill ini penting untuk mendukung kerjasama tim dan hubungan antar individu di tempat kerja. Secara total, pelatihan sangat penting sebagai investasi untuk perkembangan individu dan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang.

2.1.2.3 Manfaat-Manfaat program pelatihan bagi perusahaan dan bagi pegawai

Manfaat-Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison (2010:98) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan pelayanan, sehingga karyawan benar-benar menguasai bidang tugasnya.
2. Mengoptimalkan produktivitas kerja, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik.
3. Meningkatkan kolaborasi antar karyawan, sehingga menciptakan sinergi dan kerjasama yang lebih efisien.
4. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan andal.

5. Meningkatkan moral kerja karyawan.
6. Mengidentifikasi kekurangan-kekurangan.
7. Membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi pegawai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tugas dan menyelesaikan masalah.
2. Meningkatkan komunikasi antar karyawan/kelompok. Memiliki bekal sebagai pendukung untuk karier di dalam maupun di luar perusahaan

2.1.2.2 Indikator indikator pelatihan kerja dan indikator pelatihan

Indikator Pelatihan Kerja Menurut Mangkunegara dalam Malini (2017) menguraikan indikator pelatihan kerja adalah:

1. Jenis pelatihan kerja, Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan kerja yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kerja peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan, Tujuan pelatihan kerja harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan kerja yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta

mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi, Materi pelatihan kerja dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan, Metode pelatihan kerja yang digunakan adalah metode pelatihan kerja dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).
5. Kualifikasi peserta, Peserta pelatihan kerja adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan
6. Kualifikasi pelatih, Pelatih /instruktur yang akan memberikan materi pelatihan kerja harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi.

Indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Fairuzzahron & H, (2019) yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Durasi pelatihan.

Ini adalah lamanya waktu yang diperlukan untuk mengajarkan materi utama dan seberapa cepat materi itu disampaikan.

2. Kriteria peserta pelatihan.

Mempertimbangkan jenis pekerja yang akan dilatih adalah suatu hal yang sangat krusial.

3. Standar pengajar.

Pengajar yang memberikan pelatihan perlu memiliki pengetahuan yang mendalam agar dapat mengajar dan berkomunikasi secara efisien.

4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan.

Fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan harus dalam kondisi baik untuk mendukung kelancaran pelatihan.

5. Total biaya yang dikeluarkan.

Biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan kebutuhan pelatihan

2.1.3 Pengembangan sumber daya manusia

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada orang-orang yang memiliki potensi untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau negara. Dalam hal ini, SDM merujuk kepada orang-orang yang memiliki berbagai keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas di berbagai sektor. SDM juga terkait dengan proses pengelolaan yang melibatkan rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan kepada

Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada orang-orang yang memiliki potensi untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau negara. Dalam hal ini, SDM merujuk kepada orang-orang yang memiliki berbagai keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas di berbagai sektor.

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting untuk kemajuan aktivitas di sebuah instansi. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia adalah sumber daya potensial dan sumber kekuatan untuk menjalankan aktivitas (Van Mok Er & Rahman, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia sebagai fungsi dalam organisasi yang fokus pada pengelolaan karyawan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama dalam mencapai tujuan bersama (S. D. R. Purnama, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia akan membantu mereka untuk mempersiapkan diri dalam mengambil tanggung jawab yang berbeda atau tinggi dalam organisasi (Weddy et al., 2021). Dengan melakukan pengembangan SDM yang baik, sebuah organisasi atau perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan-karyawannya selalu siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja yang terus berkembang.

Sumber Daya Manusia menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Yusrita (2023) merupakan suatu rancangan sistem formal dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang memiliki fungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat

manusia dapat digunakan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Indikator -indikator pengembangan sumber daya manusia

Menurut Jhon dalam Kridianto dan Nurhajati (2017), indikator untuk pengembangan sumber daya manusia mencakup:

1. Melalui pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan individu melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

2. Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan bertujuan untuk memperbaiki kemampuan kerja, dalam hal ini pengembangan bersifat formal dan berhubungan dengan karir.

3. Pembinaan

Pembinaan bertujuan untuk menilai dan mengembangkan manusia sebagai bagian dari sistem organisasi melalui program perencanaan dan evaluasi, seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, klasifikasi pekerjaan, dan lainnya.

4. Rekrutmen

Rekrutmen ini bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan klasifikasi organisasi dan merupakan salah satu alat untuk pengembangan organisasi.

5. Melalui perubahan sistem dalam pembaruan

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai respons terhadap ancaman dan peluang yang berasal dari faktor eksternal.

Menurut Nurasnita & Harahap, (2018): Indikator yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia, antara lain adalah:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan yang dimaksud adalah segala hal yang disadari, keahlian, atau informasi apa pun yang terkait dengan suatu topik.

2. Kemampuan (Ability)

Kemampuan adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk menguasai keterampilan dalam menjalankan atau menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan atau menilai tindakan yang diambil.

3. Keterampilan (Skill)

Keterampilan yang dimaksud ialah kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan efisien.

2.1.2.3 Jenis jenis pengembangan sdm

Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam (Busono, 2016) ada beberapa jenis pengembangan SDM, antara lain:

1. Pengembangan informal, yaitu inisiatif dan keinginan karyawan untuk melatih dan meningkatkan diri dengan mempelajari sumber informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. Pengembangan formal, yaitu karyawan yang ditugaskan untuk mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau oleh lembaga lainnya.

Peningkatan kompetensi dan kualitas individu di dalam suatu organisasi dilakukan melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut beberapa variasi penerapan pengembangan sumber daya manusia yang sering dilakukan :

1. Pelatihan (Training), Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis atau pengetahuan tertentu yang diperlukan oleh karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Pelatihan bisa diadakan di dalam perusahaan atau di luar perusahaan.
2. Pendidikan (Education), merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui jalur formal, seperti melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi atau mengikuti program sertifikasi profesional.
3. Pengembangan Kepemimpinan (Leadership Development), Program ini disusun dengan tujuan mempersiapkan individu agar mampu mengemban tanggung jawab kepemimpinan pada masa mendatang. Program ini dirancang untuk memberikan pelatihan yang akan meningkatkan keterampilan manajerial, kemampuan berkomunikasi, dan juga kemampuan dalam pengambilan keputusan.

2.1.2.4 Manfaat pengembangan sdm

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan banyak keuntungan yang sangat berarti bagi organisasi, perusahaan, dan individu.

Pelaksanaan pengembangan juga memberikan keuntungan tersendiri bagi organisasi. Siagian dalam (Sunyoto & Danang, 2012:146) menyatakan bahwa keuntungan tersebut antara lain:

- 1) Meningkatkan efisiensi kerja organisasi,
- 2) Mewujudkan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan;
- 3) Proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan akurat:
- 4) Meningkatkan motivasi kerja serta komitmen semua karyawan,
- 5) Mempermudah komunikasi yang efektif,
- 6) Menyelesaikan konflik dengan cara yang fungsional.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM adalah investasi jangka panjang yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi serta memperkuat kemampuan individu dalam mencapai tujuan karier mereka.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta perbandingan dan ilustrasi yang dapat mendukung penelitian

serupa selanjutnya. Penelitian terdahulu yang relevan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

Nama, Tahun Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Ihsani, I. M., & Rini, H. P. yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya(2023)	Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh secara langsung yang tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Kebonrojo Surabaya. Pelatihan yang diberikan tidak akan menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan Pengembangan SDM mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Keboonrojo Surabaya.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak
2. Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia.	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

Cabang Kota Magelang (2021)	kinerja karyawan. Secara bersama atau simultan pelatihan dan penembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.		
3. Agustin, S. M., & Safaria, S yang berjudul Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. (2021).	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. dapat disimpulkan (1) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, (2) Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia.	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

<p>4. Ratnadhita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T. S., Roibafi, T., Nuraini, W. A. S., & Asfari, U. yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda (2021).</p>	<p>Dari hasil data penelitian yang telah diuji padasoftwareSPSS dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada ABA Collection berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan yang terbentuk dari ketiga variabel adalah positif, yang berarti apabila pengembangan sumber daya manusia diperbaiki maka kinerja pegawai juga akan lebih baik. Model yang didapatkan dari pengujian dengan variabel independen yaitu pelatihan sumber daya manusia (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu pelatihan pengembangan SDM Terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.</p>
<p>5. Salju, S yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo (2023).</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.</p>	<p>Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.</p>

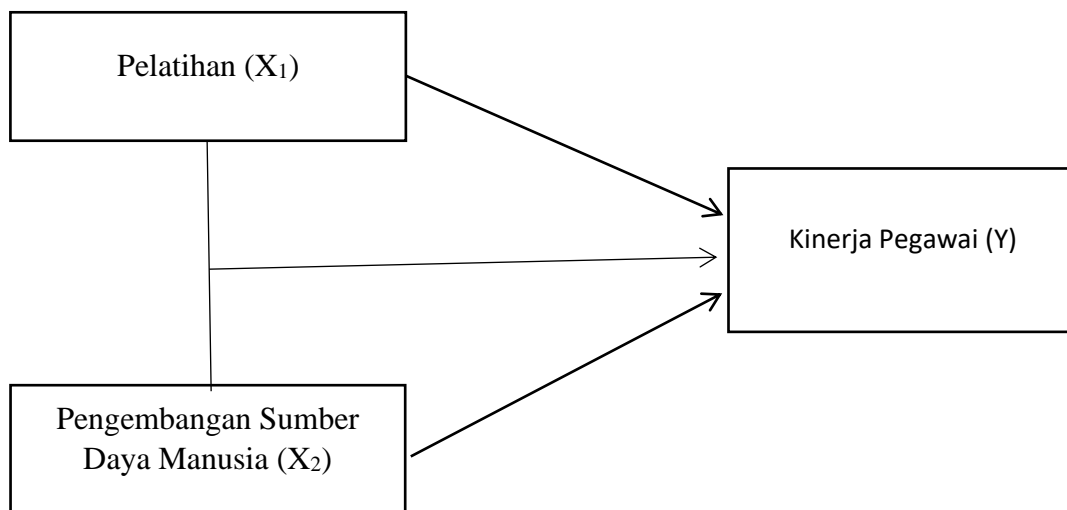
	<p>demikian H1 yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai signifikan Pengembangan sebesar 0,030 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Secara simultan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.</p>		
--	--	--	--

Sumber Data Diolah Penulis Tahun 2024

2.3 Kerangka konseptual

Kerangka berpikir merupakan bentuk proses dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka dasar tersebut menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel independen yang akan digunakan adalah Pelatihan (X_1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2). Variabel tidak bebas adalah kinerja pegawai (Y). Untuk lebih memahami gambaran penelitian secara keseluruhan serta menetapkan tujuan dan memperjelas persiapan penelitian, dapat diusulkan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut:

Tabel Gambar Kerangka Konseptual 2.1



Dari uraian diatas maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Pengembang sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian sering kali disusun dalam bentuk pernyataan:

1. Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan nusantara II Kebun Patumbak.
2. Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusanta II Kebun Patumbak.
3. Diduga Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.