

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

Menurut (Ariana, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas yang telah dicapai karyawan atas pelaksanaan tugasnya sesuai dengan kewajibannya. Menurut (Jumawan dan Mora, 2018) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan individu selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan harus meningkatkan nilai kerja yang lebih besar dari beban kerja yang diperhitungkan agar instansi mendapat nilai positif dari program kerja pegawai.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas atau kewajiban sesuai dengan aturan dan persyaratan yang berlaku untuk masing-masing perusahaan (Anggereni, 2019). Tingkat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan perusahaan disebut dengan kinerja (Pragiwani et al., 2021). Kinerja dianggap baik dan memuaskan jika seorang atau kelompok dapat mencapai tujuan sesuai dengan target dan standar tertentu.

Menurut (Sinambela, 2016: 136) “Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan semestinya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Kinerja yaitu suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga komponen yaitu kemampuan (ability), pencapaian (accomplishment), sikap (attitude).

Berdasarkan pemahaman tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan hasil pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan, yang sudah berhasil melaksanakan tanggung jawab yang diberikannya sehingga memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Dengan cara ini, kinerja karyawan dapat memberi pengaruh terhadap perusahaan.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirawan, 2009:7) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 yaitu:

1. faktor lingkungan internal organisasi
karyawan membutuhkan bantuan atau dukungan dari organisasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal pada perusahaan seperti sistem kompensasi, dukungan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan,
2. Faktor lingkungan eksternal karyawan
Keadaan, peristiwa atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi dan berdampak pada kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi.
3. Faktor internal karyawan
Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang dan faktor bawaan dari lahir. Contohnya seperti sifat pribadi, bakat, keadaan fisik dan kejiwaan.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins & Stephen, 2016:261) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya:

1. kuantitas kerja
kuantitas kerja merupakan jumlah unit kerja dan siklus kegiatan yang diselesaikan oleh pegawai. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan tingkat keberhasilan atau tidaknya penyelesaian pekerjaan oleh seorang pegawai serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
3. Kemandirian
Kemandirian merupakan sejauh mana melakukan tugas pekerjaan tanpa bantuan atau arahan dari pengawas.
4. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan suatu kegiatan yang dilakukan lebih cepat dari jadwal, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Efektifitas

Efektifitas merupakan pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

2.1.1.3 Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi kinerja seorang karyawan, baik saat ini maupun sebelumnya sehubungan dengan standar kinerjanya. Menurut (Enny, 2017: 115) proses penilaian kinerja terdiri dari tiga Langkah, yaitu:

1. Menetapkan standar kerja

Yaitu target yang akan digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja karyawan secara akurat.

2. Pengukuran kinerja

Yaitu peringkat atau angka yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang.

3. Pemberian umpan balik

Yaitu umpan balik yang diberikan kepada karyawan setelah penilaian kinerja karyawan. Umpan balik ini mencakup hal-hal yang harus ditingkatkan, standar yang belum terpenuhi, dan keberhasilan.

Untuk penilaian kinerja, ketiga point tersebut sangat penting karena menjadi dasar proses dan akan menentukan seberapa baik sistem evaluasi kinerja berfungsi.

3.1.2. Pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang penting terutama untuk karyawan baru, namun juga dibutuhkan untuk karyawan lama yang bekerja di perusahaan dan harus mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut. Menurut (Rival, 2015:240) pelatihan merupakan proses secara bertahap mengubah perilaku karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Dessler, 2015:284) pelatihan merupakan proses melatih karyawan baru maupun karyawan lama tentang keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Setiap karyawan akan diberikan berbagai

pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Suparyadi, 2015:184) pelatihan adalah proses berkelanjutan dan proses tiada henti karna setiap karyawan harus dilatih untuk menjadi lebih baik atau menguasai teknik kerja baru baik karyawan lama maupun yang baru. Pelatihan bermanfaat bagi karir jangka Panjang, hal tersebut dapat membantu mereka dalam menangani lebih banyak tanggung jawab di kemudian hari. Karyawan yang bekerja dalam individu maupun organisasi mendapat manfaat dari program ini. Program ini membawa manfaat bagi individu atau karyawan maupun organisasi atau perusahaan. Salah satu inisiatif utama dan investasi perusahaan untuk sumber daya manusia adalah program pelatihan.

Menurut (Hartomo & Luturlean, 2020) pelatihan merupakan setiap usaha untuk meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan tertentu agar berhasil. Pelatihan memberikan orientasi dalam membantu karyawan untuk memperoleh keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses memperoleh keterampilan kerja melalui pengalaman belajar sesuai dengan prosedur yang terstruktur dengan maksud untuk meningkatkan keahlian, menguasai metode atau kerja yang baru dan pemahaman karyawan. Selain itu juga pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan. tujuan dari pelatihan yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi di tempat kerja seiring dengan kemajuan teknologi.

2.1.2.1. Sebelum Pelatihan

Menurut (Simamora et al., 2019) mengemukakan bahwa kebutuhan pelatihan adalah strategi untuk mengembangkan kemampuan kerja, mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja dalam organisasi dan memperbaiki kekurangan kinerja. Pelatihan ini akan membantu keryawan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan, kemudian akan memberikan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan

keahlian, perilaku, dan bisa mengoreksi individu terhadap kekurangan-kekurangan kinerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pelatihan merupakan proses berkelanjutan dan proses tiada henti karna setiap karyawan harus dilatih untuk menjadi lebih baik atau menguasai teknik kerja baru baik karyawan lama maupun yang baru (Suparyadi, 2015: 184). Pelatihan bermanfaat bagi karir jangka Panjang, hal tersebut dapat membantu mereka dalam menangani lebih banyak tanggung jawab di kemudian hari.

2.1.2.2 Sesudah Pelatihan

Menurut (Jackson, 2016) untuk menilai pelatihan, kinerja setelah pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan oleh manajer, pelatih dan peserta pelatihan. Program pelatihan adalah salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan merupakan usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan. Penting untuk disadari bahwa ketika kita berbicara tentang proses pelatihan, yang kita maksud adalah perubahan peserta pelatihan. Kinerja yang buruk diperbaiki sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik.

Program pelatihan harus dievaluasi setelah program dilaksanakan hal tersebut untuk menentukan apakah berhasil atau tidak. Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan apakah tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan dapat memenuhi target perusahaan atau tidak. Jika program tersebut memiliki kekurangan, maka hal tersebut dapat dilakukan perbaikan sehingga perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan di masa mendatang.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Setiap perusahaan pasti ingin memberikan pelatihan kepada setiap karyawan dan memberikan hasil yang baik ataupun memuaskan, namun dalam praktiknya banyak program pelatihan yang gagal. Hal ini menunjukkan bahwa, terlepas dari fakta bahwa semua karyawan yang menerima pelatihan, tidak banyak berubah dari segi kemampuan, perilaku, maupun kemauan. Menurut (Kasmir, 2019: 140) dijelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur/pelatih

Seseorang yang akan memberikan dan menyiapkan materi, yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya untuk pelatihan yang baik. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, akibatnya ilmu yang ditransfer ke peserta juga berkurang.

2. Peserta pelatihan

Penentu utama keberhasilan atau kegagalan suatu program pelatihan karyawan adalah calon peserta pelatihan. Artinya, perusahaan harus benar-benar memilih kandidat yang akan menerima pelatihan, calon karyawan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Hasil pelatihan sangat penting untuk keberlanjutan pelatihan selanjutnya.

3. Lingkungan pelatihan

Hasil yang lebih baik pasti akan muncul dari faktor lingkungan yang positif seperti dukungan fasilitas pelatihan yang nyaman dan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, jika suasana pelatihan yang buruk akan membuat peserta tidak nyaman dan dapat memberikan hasil yang kurang maksimal.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan berfungsi sebagai tempat untuk melaksanakan pelatihan, baik internal maupun di eksternal perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, terutama untuk karyawan lama, tentu akan jenuh. Begitupun untuk lokasi diluar perusahaan, biasanya akan memberikan penyegaran bagi para peserta pelatihan, terutama untuk karyawan yang sudah lama.

5. Waktu pelatihan

Waktu mulai dan berakhirnya pelatihan dikenal sebagai waktu pelatihan. Contohnya seperti, pelatihan sehari penuh yang berlangsung selama 8 jam atau lebih peserta akan mengalami kelelahan. Demikian pula, jika periode pelatihan 3 bulan atau 6 bulan, tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dengan bertambahnya durasi pelatihan yang pada akhirnya akan berdampak pelatihan yang diikutinya.

6. Materi pelatihan

Materi pelatihan adalah materi atau bahan ajar harus seperti dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Dessler, (2015:284) untuk mengadaptasi indikator yang digunakan dalam pelatihan dibagi menjadi 5 indikator, diantaranya sebagai berikut:

1. Instruktur

Pelatihan biasanya berfokus pada peningkatan kemampuan, maka dari itu para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar berpengalaman, professional, dan berkompeten dalam bidangnya.

- a. Memotivasi peserta
- b. Kebutuhan umpan balik
- c. Kualifikasi/kompetensi yang memadai

2. Metode

Metode pelatihan yang sesuai dengan materi pelatihan dan kemampuan peserta akan memastikan bahwa kegiatan pelatihan sumber daya manusia berlangsung dengan efektif.

- a. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
- b. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan

3. Tujuan pelatihan

Tujuan yang telah ditetapkan diperlukan untuk pelatihan, terutama yang berkaitan dengan pembuatan atau penyusunan rencana dan penetapan sasaran, selain itu juga diperlukan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan
- b. Keterampilan peserta pelatihan

4. Peserta pelatihan

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

- a. Semangat mengikuti pelatihan

- b. Keinginan untuk memperhatikan

5. Materi

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

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian apa yang harus dilakukan. Beberapa temuan, berdasarkan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh Fiolita, (2018) dengan judul Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT.Fast Food Indonesia Tbk (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Presepsi Kesetaraan Gender). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 karyawan PT.Fast Food Indonesia TBK. (KFC Adityawarman Surabaya) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi, serta menggunakan Uji T. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan di PT.Fastfood Indonesia, Tbk (KFC Adityawarman Surabaya). Perbedaan dari penelitian ini adalah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan melalui observasi, dan data sekunder.

Penelitian kedua bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Ariana, 2018) dengan judul Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK Kantor Cabang Serui. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Serui. Penelitian ini

merupakan penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas dan uji T. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan observasi, wawancara dan kuisisioner. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan melalui observasi, dan data sekunder. Perbedaan lainnya adalah pada objek penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan instansi pemerintah.

Penelitian ketiga bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Herwinarni & Hidayati, 2021) dengan judul Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal Sebelum dan Sesudah Pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Perbedaan dari penelitian ini adalah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan observasi, wawancara dan kuisisioner. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan melalui observasi, dan data sekunder.

Penelitian keempat bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Manullang, 2019) dengan judul Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pemberian Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan di PT. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. Pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan uji beda dua sampel berpasangan rata-rata. Hasil penelitian dengan uji beda dua sampel berpasangan rata-rata memperoleh terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

Penelitian kelima bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Pamungkas, 2019) dengan judul analisis perbedaan produktivitas kerja sebelum dan

sesudah pelatihan Kerja Study pada PT. Jember Vision. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja di PT. Jember Vision. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji T paired Sample T-test. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan produktivitas kerja yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan. Perbedaan dari penelitian ini adalah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan melalui observasi, dan data sekunder.

Penelitian keenam bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Munthe & Rangkuti, 2020) dengan judul Pengaruh pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji ttest, Ftest, koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian dengan uji ttest menunjukkan bahwa variabel penelitian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya adalah berbeda variabel yang digunakan. Namun untuk persamaannya adalah pada objek penelitian, yaitu dilakukan penelitian di perusahaan restoran.

Penelitian ketujuh bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh Sebayang, (2022) dengan judul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di food and beverage department pada *The Hill Hotel & Resort Sibolangit*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Food and beverage department pada *The Hill Hotel & Resort Sibolangit*. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian dengan uji T menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di *Food and Beverage Department Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit* adalah sangat kuat, maka pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya adalah berbeda variabel yang digunakan. Namun untuk persamaannya adalah pada objek penelitian, yaitu dilakukan penelitian di perusahaan restoran.

Penelitian kedelapan bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (David et al., 2022) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan *Pizza Hut Delivery* Cabang Kediri dan Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *Pizza Hut Delivery* Cabang Kediri dan Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya adalah berbeda variabel yang digunakan. Namun untuk persamaannya adalah pada objek penelitian, yaitu dilakukan penelitian di perusahaan restoran.

Penelitian kesembilan bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Krisandini et al., 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pramusaji di *Breeze Lounge and Bar Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf* Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan *waiters* di *Breeze Lounge and Bar Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf* Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya adalah berbeda variabel yang digunakan. Namun untuk persamaannya adalah pada objek penelitian, yaitu dilakukan penelitian di perusahaan restoran.

Penelitian kesepuluh bersumber pada riset terdahulu yang diteliti oleh (Awang et al., 2010) dalam *The International Journal Of Bussines & Management Vol.02 Taylor & Francis Online* dengan judul *Training Impact On Employee's Job Performance: A Self Evaluation* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum program pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja karyawan yang positif. Maka dari itu pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya adalah berbeda variabel yang digunakan. Namun untuk persamaannya adalah pada objek penelitian, yaitu dilakukan penelitian di perusahaan restoran.

2.3. Keterkaitan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Rozalena & Dewi, 2016 : 109) sasaran yang ingin dicapai dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja setiap orang dalam peran atau fungsinya saat ini. Oleh karena ini tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu secara detail dan rutin. Proses pelatihan adalah proses untuk menguasai atau mengembangkan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau perbaikan keterampilan.

Menurut (Suparyadi, 2015: 184) Pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru.

Menurut (Kasmir, 2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. Karyawan akan tumbuh dan dapat memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan setelah mengikuti pelatihan, karyawan dengan nilai kinerja yang sangat baik juga akan menerima hadiah atau mempromosikan jabatan yang lebih tinggi.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Fikir

2.4.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan predeksi atau dugaan atau jawaban sementara atas permasalahan yang sedang dihadapi. Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis ialah dugaan awal yang berisi jawaban permasalahan dari rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jadi hipotesis adalah predeksi awal mengenai jawaban yang harus diuji validitasnya. Pada dasarnya dikatakan dugaan awal karena jawaban yang disampaikan masih berasal dari hasil teori yang telah dikumpulkan, belum berdasarkan data empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Biasanya hipotesis digunakan pada pendekatan kuantitatif salah satunya dalam penelitian ini.

Berdasarkan teori pelatihan dan kinerja yang telah dipaparkan sebelumnya, dan juga melihat kerangka konseptual penelitian diatas. Maka hipotesis yang dapat dikembangkan sebagai berikut:

HO: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan

Ha: Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan