

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan atau organisasi apabila ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, pegawai yang berkualitas itu sendiri ialah pegawai yang mampu bekerja dan hasil dari kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya. Untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas maka perlu adanya penerapan kinerja.

Menurut Wibowo (2016:2), kinerja karyawan merupakan hasil yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Dan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebarkannya. Dalam Praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan merupakan kinerja individu yang mendukung kinerja organisasi.

Kasmir 2016:182) mengemukakan kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kinerja individu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:14) mengemukakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pelatihan
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job Design

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:43) adalah :

- 1) Uraian Tugas
- 2) Otonomi
- 3) Target Kerja
- 4) Komunikasi
- 5) Fasilitas Kerja
- 6) Hubungan

Berdasarkan uraian diatas, peneliti hanya mengangkat beberapa faktor yang sudah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian. yaitu faktor Pelatihan dan Fasilitas Kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:208), mengemukakan bahwa indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas yang dimaksud adalah tingkatan dimana proses dan hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna suatu hasil pekerjaan, maka kinerjanya makin baik, begitupun sebaliknya apabila kualitas hasil pekerjaan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Dalam pengukuran kinerja karyawan juga bisa dilihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja.

3) Waktu

Ketepatan waktu juga menjadi tolak ukur dalam mengukur suatu kinerja karyawan, karena setiap pekerjaan akan diberikan batasan waktu dalam penyelesaiannya. Artinya ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama Antara Karyawan

Dalam bekerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama baik antara karyawan dengan karyawan maupun dengan pimpinan. Hubungan ini juga bisa dikatakan hubungan antara perorangan. Dalam hubungan ini dapat diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, dan niat baik untuk kerja sama dengan yang lainnya.

5) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan dari setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelumnya. Artinya dengan biaya yang sudah ada dan sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai tolak ukur agar tidak melebihi dari yang sudah ditetapkan.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan dari setiap pekerjaan karyawan maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Apabila terjadi penyimpangan maka dengan pengawasan ini

memudahkan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan perbaikan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan ialah rangkaian prosesi demi memperoleh ketrampilan terkait pekerjaannya dengan mengikuti sistematisnya rangkaian kegiatan yang dipimpin seseorang ahli dibidang dengan maksud agar memaksimalkan ketrampilannya serta pengetahuannya para pekerja.

Menurut Mangkunegara (2012:50) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46) yaitu:

1) Pelatih

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya.

2) Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan.

3) Peserta

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

4) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan

c. Indikator Pelatihan

Indikator variabel pelatihan menurut (Rivai dan Sagala, 2013:226) meliputi:

1) Kualitas Materi Pelatihan

Merupakan ketersediaan bahan ajar berupa berbagai teori dan materi pendukung dalam dilakukannya proses awal pemberian informasi terkait dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan didasarkan kebutuhan bagian pekerjaan yang dibutuhkan dalam unit proses tertentu, yang memberikan dampak peningkatan pada kinerja nantinya.

2) Kualitas Metode Pelatihan

Merupakan sebuah teknik dalam proses binaan/ pelatihan yang sesuai dengan apa yang di haruskan atau yang di standarkan pada pelatihan, yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kinerja karyawan yang baik demi tercapainya suatu tujuan.

3) Kualitas Instruktur Pelatihan

Merupakan sebuah tingkat kesesuaian koordinasi dalam penyampaian perintah dalam sebuah pelatihan yang dilakukan, apakah tersampaikan sebuah perintah dengan tingkat kemudahan untuk dipahami dan dijalankan perintah tersebut.

4) Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan

Merupakan cerminan ketersediaan alat yang digunakan dalam sebuah proses pelatihan dan memenuhi kriteria kebutuhan yang digunakan dalam pelatihan.

5) Kualitas Pelatihan

Merupakan penilaian secara keseluruhan atas sebuah pelatihan yang dilakukan apakah telah memenuhi prosedur dalam sistematika pelatihan yang dilakukan.

3. Fasilitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Fasilitas Kerja Karyawan

Fasilitas yakni peralatan guna mempermudah berlangsungnya kegiatan. Fasilitas yakni atribut seseorang yang

dengan mudahnya ditambah atau dikurangi tanpa mengubah kualitasnya. Menurut Sofyan (2004:22) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, Seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Jenis Fasilitas Kerja Karyawan

Menurut Sofjan (2004: 22) fasilitas kerja dalam persahaan terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

c. Indikator Fasilitas Kerja Karyawan

Adapun indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005: 22) adalah:

- 1) Komputer

Karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan jika didukung dengan fasilitas komputer yang berfungsi dengan baik

2) Meja Kantor

Karyawan akan merasa lebih nyaman jika didukung dengan fasilitas meja kantor dalam kondisi baik

3) Lahan Parkir

Karyawan akan merasa lebih nyaman apabila tersedia lahan parkir yang memadai.

4) Bangunan

Karyawan akan merasa lebih nyaman saat bekerja jika di dukung dengan penyusunan ruangan yang tepat dan bangunan yang terawat.

5) Transportasi

Karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaanya jika tersedia transportasi atau kendaraan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Vida Purnama Sari (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (Statistical product and service solution) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas pelatihan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat kemampuan kinerja karyawan,

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS versi 20. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dan secara partial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Anna Pratiwi Juniarti (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Coffee Indonesia. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, perumusan hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,324 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,181 dan tingkat signifikansi sebesar 0,023 dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,343 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi,

dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Sari Coffee Indonesia.

Penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Harpis Syaiful Bahri (2020) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Senda Yunita Leatemia (2018) yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Maluku. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis, hasil penelitian tersebut membuktikan dua hal, ada pengaruh simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Vida Purnama Sari (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group	Sama-sama menggunakan variabel Pelatihan sebagai Variabel Independen	Objek Penelitian dan tidak menggunakan variabel Fasilitas Kerja
2	Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari	Sama-sama menggunakan variabel Pelatihan sebagai Variabel Independen	Objek Penelitian dan tidak menggunakan variabel Fasilitas Kerja
3	Anna Pratiwi Juniarti (2020) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Coffee Indonesia	Sama-sama menggunakan variabel Pelatihan sebagai Variabel Independen	Objek Penelitian dan tidak menggunakan variabel Fasilitas Kerja
4	Muhammad Harpis Syaiful Bahri (2020) Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.	Sama-sama menggunakan variabel Fasilitas Kerja sebagai Variabel Independen	Objek Penelitian dan tidak menggunakan variabel Pelatihan
5	Senda Yunita Leatemia (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Maluku.	Sama-sama menggunakan variabel Pelatihan sebagai Variabel Independen	Objek Penelitian dan tidak menggunakan variabel Fasilitas Kerja

C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:95), mendefinisikan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

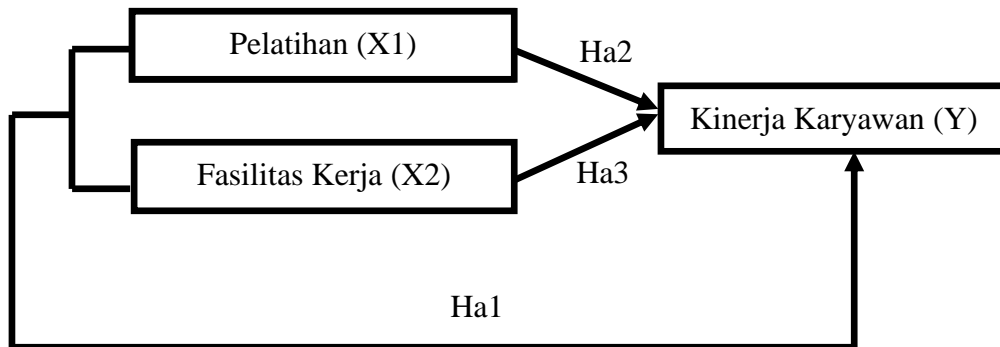
Dengan tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai dan pelatihan yang tepat bagi karyawan, dinilai sangat efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena keseluruhan variabel tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Dalam penelitian ini menyimpulkan Pelatihan dan Fasilitas Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerjanya.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yakni pengupayaan didalam memaksimalkan kemampuannya agar bisa pengetahuannya dan ketrampilannya pada organisasi didalam pencapaian sasarannya. Dalam penelitian ini menyimpulkan pelatihannya mempengaruhi kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan

Dengan keberadaan fasilitas kerja, tentunya fasilitas itu dimanfaatkan oleh pekerja didalam memudahkan pekerjaannya. Fasilitas ialah keseluruhan dipergunakan oleh pekerja didalam kaitannya dengan area pekerjaannya demi berjalan lancarnya pekerjaannya. Dalam Penelitian ini menyimpulkan Fasilitas kerjanya mempengaruhi kinerja karyawannya. Maka diperoleh susunan hipotesis sebagai berikut:



Gambar II.I
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1: Ada pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan
- Ha2: Ada pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan
- Ha3: Ada pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan