

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### 2.1.1 Pelatihan

###### *2.1.1.1 Pengertian Pelatihan*

Perkembangan yang pesat dalam bidang teknologi dan pengetahuan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap menjaga eksistensi dalam persaingan dunia bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki attitude, keterampilan dan kemampuan yang baik pula, salah satu caranya dengan melakukan pelatihan pada karyawan suatu perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Widodo, 2015), pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses aktivitas membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan *attitude* (Kasmir, 2016). Menurut Ivancevich dalam (Edy, 2016) mengungkapkan bahwa, Pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk meningkatkan usaha kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini ataupun jabatan kedepannya. Tujuan organisasi harus dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawannya. Jika karyawan kurang baik dalam pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan akan terus jalan ditempat dan akan gagal dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus di tingkatkan dengan cara pelatihan kerja.

Dari beberapa pendapat pengertian diatas dapat disimpulkan, pelatihan adalah suatu proses untuk pegawai baru ataupun yang sudah ada guna menambah atau meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan kinerja karyawannya dalam pekerjaan yang akan dijabat sekarang ataupun kedepannya.

### *2.1.1.2 Tujuan Pelatihan*

Menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan adalah :

1). Memperbaiki kinerja karyawan.

Karyawan dengan kinerja buruk akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan adalah kandidat yang sesuai menjadi peserta pelatihan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidangnya akan membentuk kemampuan dan pengetahuan baru untuk memperbaiki kinerja karyawan.

2). Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.

Teknologi dan pengetahuan saat ini berkembang pesat, karyawan dituntut menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Dengan pelatihan diharapkan pegawai dapat menguasai teknologi terbaru saat ini.

3). Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.

Individu pegawai baru biasanya kurang menguasai atau memahami keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai profesional, yaitu mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengurangi waktu karyawan baru untuk belajar guna meningkatkan kompetensinya.

4). Meringankan persoalan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara efektif untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi oleh para karyawan pada saat melaksanakan operasional perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

5). Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Dengan diadakan pelatihan, karyawan mampu menguasai kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, dan dimasa depan mendapatkan peluang untuk mendapatkan

promosi. Promosi menjadi motivasi dan daya tarik bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Adapun tujuan pelatihan guna meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral karyawan perusahaan, memberikan kompensasi secara tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, membarui kemampuan dan pengetahuan anggota perusahaan, meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan (Widodo, 2015).

#### 2.1.1.3 Metode Pelatihan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) terdapat beberapa metode pelatihan yang dilakukan sebagai berikut :

1. *On The Job Training* merupakan suatu aktifitas pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja dan pada waktu kerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari dua jenis yaitu *Informal On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih yang secara khusus dari perusahaan peserta pelatihan dapat mencontoh karyawan senior yang sedang bekerja dan melakukan pekerjaannya sendiri) dan *Formal On Teh Job* (Peserta mempunyai pelatih khusus biasanya diambil dari karyawan senior ahli untuk membimbing terus melaksanakan tugasnya sendiri dan diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi:

- a. *Rotation Of Assignment* atau *Job Rotation* (pertukaran atau rotasi pekerjaan),

Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas pengetahuan peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.

- b. *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan)

Metode pelatihan ini dilaksanakan dengan cara peserta di

bimbing oleh pelatih atau karyawan senior dan harus melaksanakan tugas yang telah diberikan.

c. *Apprenticeship Training* (magang),

Metode ini dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan senior ataupun manajemen untuk mengetahui cara melakukan pekerjaan di perusahaan.

d. *Demonstration and Example* (demonstrasi dan pemberian contoh),

Pelatih memberi contoh kepada peserta cara melakukan pekerjaan secara material ataupun teknikal.

2. *Off The Job Training* merupakan suatu aktifitas pelatihan luar jam kerja dan di luar tempat kerja. *Off The Job Training* terdiri dari :

a. *Simulation* (simulasi),

Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. Simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistis bagi pelatih. Metode simulasi meliputi :

- 1) *Case Study* (studi kasus), kasus yang digunakan untuk merangsang topik diskusi yang baik, dari semua jenis topik permasalahan, dan mencari solusi dari permasalahan tersebut.
- 2) *Role Playing* (bermain peran), Peserta diminta memainkan peran dan situasi tertentu dalam suatu perusahaan. Diharapkan peserta dapat memiliki pemahaman sikap dan perilaku keputusan yang harus diambil terkait situasi tertentu perusahaan atau organisasi.
- 3) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas dengan membagi peserta ke dalam tim dan memecahkan masalah yang telah ditentukan.
- 4) *Vestibule* (pelatihan beranda), Metode pelatihan yang digunakan

untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis

b. *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi

- 1) *Conference* (seminar), Koferenasi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator melakukan penilaian terkait seminar yang dilakukan.
- 2) *Programmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi berisikan informasi yang telah diprogramkan instruktur.

#### 2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian ini menggunakan indicator menurut Mangkunegara (dalam Elizar, 2018), menurutnya pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

##### 1. Instruktur

Mengingat tujuan pelatihan adalah meningkatkan skill karyawan, maka pemilihan pelatih harus menimbangakan kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan memiliki kompetensi pada bidangnya.

##### 2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan harus di seleksi oleh perusahaan berdasarkan persyaratan untuk mengikuti pelatihan dan kualifikasi yang sesuai dengan program pelatihan.

##### 3. Metode

Metode program pelatihan akan menjamin keberlangsungan kegiatan pelatihan yang efektif, apabila program pelatihan sesuai dengan materi dan kemampuan pengetahuan peserta.

#### 4. Materi

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

#### 5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, gunanya untuk mendapatkan hasil dan sasaran yang telah diharapkan perusahaan nantinya.

### 2.1.2 Komunikasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi dalam bahasa Inggrisnya "*communication*" berasal dari bahasa Latin "*communicatio*" yang berarti bertukar pikiran. Komunikasi mempunyai peranan penting bagi kehidupan manusia. Dimanapun, kapanpun, dan dalam situasi seperti apapun manusia selalu terjebak dengan komunikasi. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karena komunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Oleh karena itu sebagai makhluk sosial manusia ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Dan juga komunikasi menjadi sebuah dorongan manusia untuk memenuhi tujuan dan membantu memudahkan aktivitas pekerjaannya.

Komunikasi adalah hal penting bagi manusia dalam bertukar pendapat dan informasi untuk mendukung aktifitasnya. Penyampaian kalimat harus baik dan benar agar penerima memahami inti dari komunikasi. Komunikasi adalah suatu prosedur pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan informasi yang terjadi antara satu pihak ke pihak lain dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016). Menurut (Purwanto, 2011) komunikasi adalah suatu metode pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang umum digunakan, baik dengan symbol, sinyal-sinyal, suara, maupun tindakan atau perilaku. Menurut (Handoko, 2013), komunikasi adalah proses pertukaran makna dari pikiran seorang individu ke individu lain dengan tujuan tertentu. Di suatu perusahaan

ataupun organisasi komunikasi mempunyai peranan penting sebagai dukungan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat pengertian diatas dapat disimpulkan, Komunikasi adalah pertukaran pendapat atau informasi dengan symbol, sinyal atau tindakan dan perilaku dari individu maupun kelompok di suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan tertentu.

#### 2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Menurut (Firmansyah, 2016) bahwa memiliki empat fungsi komunikasi sebagai berikut:

1. Sebagai informasi

Komunikasi membantu dalam proses penyampaian informasi yang dibutuhkan individu atau kelompok untuk membantu dalam mengambil keputusan dengan mengolah data dan memilih pilihan-pilihan alternatif.

2. Sebagai kendali

Komunikasi akan bertindak untuk mengendalikan perilaku individu dalam bertingkah laku, untuk setiap organisasi mempunyai wewenang dan kebijakan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan diorganisasi seperti seragam dan jadwal kerja yang disiplin.

3. Sebagai motivasi

Komunikasi disebuah organisasi dapat mengembangkan motivasi karyawan dengan salah satu cara menjelaskan para karyawan, yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja karyawan tersebut.

4. Pengungkap emosional

Bagi sebagian organisasi, sangat memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam organisasi biasanya merupakan cara karyawan untuk menunjukkan rasa kecewa dan bahagia. Karena itu komunikasi mengungkapkan ungkapan emosional dari perasaan dan melalui *verbal atau non verbal*.

### 2.1.2.3 Faktor Pendukung Dan Penghambat Komunikasi

Menurut (Effendy, 2017) mengatakan di dalam komunikasi, terdapat faktor pendukung, diantaranya:

- a. Kesesuaian pesan yang disampaikan sehingga minim terjadinya distorsi, yaitu pengalihan makna pesan yang pertama ke penerima selanjutnya.
- b. Adanya Feedback langsung. Hal ini akan dapat mempermudah proses komunikasi yang berlangsung karena mendapatkan respon yang cepat sehingga terjadi dialog yang matang.
- c. Evaluasi pesan. Pada tahap ini seorang penerima dan pengirim pesan akan bersama-sama mengevaluasi dari hasil percakapan yang dilangsungkan. Oleh karena itu, jika evaluasi ini terjalin dengan sinkron maka akan menimbulkan kesamaan pemahaman dalam mengartikan pesan.
- d. Media pengantar; yaitu sebagai bagian dari proses komunikasi yang sedang berlangsung. Dengan media, komunikasi akan dapat efektif jika terdapat media pengantar seperti surat kabar, televise, telepon dan lain-lain.

Adapun hambatan komunikasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan gangguan komunikasi sehingga tujuan komunikasi tidak tercapai. Pada dasarnya, hambatan itu dapat terjadi karena adanya distorsi, yaitu pergeseran makna pesan yang dimunculkan oleh si penerima pesan. Menurut (Effendy, 2017) ada dua jenis hambatan komunikasi, diantaranya adalah:

- a. Hambatan Sosiologis;

Yaitu hambatan yang dapat mempengaruhi iklim sosial. Menurut salah seorang sosiolog Jerman, Ferdinand Tonnies, kehidupan manusia diklasifikasikan dalam dua jenis pergaulan yaitu *Gemeinschaft* dan *Gesellschaft*. *Gemeinschaft* adalah pergaulan hidup yang bersifat pribadi sedangkan *Gesellschaft* adalah cara pergaulan yang dinamis, rasional, dan bukan pribadi. Seperti pada pergaulan di kantor atau dalam organisasi.

#### b. Hambatan Psikologis

Faktor psikologi sering kali menjadi hambatan dalam komunikasi. Hal ini disebabkan si komunikator sebelum melancarkan komunikasinya tidak mengkaji diri komunikasi. Komunikasi sulit untuk berhasil apabila komunikasi sedang sedih, bingung, marah, merasa kecewa, merasa iri hati dan kondisi psikologis lainnya. Dalam praktek berkomunikasi, kita akan mengalami berbagai macam hambatan-hambatan sehingga tujuan atau pesan dari maksud informasi yang di komunikasikan itu tidak dapat diterima dengan baik oleh orang yang menerima informasi tersebut.

#### 2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (dalam Dahlan, 2019) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

##### a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

##### b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga menjadi factor penting didalam organisasi, jika organisasi memberi lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada tiap karyawannya, bisa menjadi motivasi besar dalam kinerjanya. Menurut (Nitisemito, 2016), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas (Elizar, 2018). (Nuraini, 2013) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja merupakan keadaan yang berupa fisik, sosial, dan psikologi didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam kinerja dan produktifitasnya. Dorongan untuk selalu berproduktif dan berkembang akan karyawan rasakan dan timbal balik itu akan membuat perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan dapat bekerja dengan optimal, nyaman dan aman.

### *2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja*

Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, Dengan adanya hubungan yang harmonis dapat memberi rasa kenyamanan pada karyawan saat bekerja. Karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### *2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Siagian, 2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapaun Manfaat lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Maksudnya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

### *2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja*

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan, tentunya setiap perusahaan harus memperhatikan indikator – indikator lingkungan kerja yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Menurut Wahyuati (dalam Nainggolan, 2021) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja didalam ruang kerja antar pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan peralatan kerja sebagainya.

3. Keamanan kerja

Keamanan kerja didalam perusahaan merupakan hal penting, memberi rasa aman dan nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan mutu kinerja karyawan.

#### 4. Hubungan antar rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

#### 5. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan karyawan dengan pemimpin merupakan hal penting yang harus di jaga. Dengan semakin harmonis hubungan karyawan dengan pemimpin dapat meningkatkan kadar kerja sama dalam perusahaan dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam job-desk nya, usaha usaha yang dilakukan, kecakapan dalam berbagai kesempatan. Kinerja karyawan ialah performa, prestasi kerja dan kualitas maupun kuantitas seseorang maupun kelompok kerja yang memberikan hasil kerja yang baik kepada atasan mereka maupun perusahaan (Nainggolan, 2021). Menurut (Rivai, 2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi kerja berupa menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab di perusahaan yang telah dicapai dan diraih dalam jangka waktu tertentu.

Dan kinerja karyawan tersebut bisa jadi referensi perusahaan untuk memberikan karir yang lebih baik pada karyawan tersebut dan memberi *reward* atau *punishment* dari hasil kinerja karyawan tersebut.

#### 2.1.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Heny, 2015) sebagai berikut :

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Adapun menurut Greenberg dalam (Rozarie, 2017) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Disimpulkan dari point diatas bahwa tujuan dari penilaian kinerja diatas yaitu untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi telah tercapai dengan baik atau belum. Dengan solusi memaksimalkan kinerja tiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### *2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan*

Menurut Robbins (Masrurotin et al, 2021) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis memaparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian yang penulis angkat. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada table.

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Variabel dan Sampel	Kesimpulan
1	Nainggolan (2021) Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hotel Instar Kota Batam	Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas karyawan (X3) dan Kinerja karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 107 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai.
2	Masrurotin et al (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto Oleh	Pelatihan kerja (X1), komunikasi (X2), dan job kepuasan (X3) dan kinerja karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 62 orang karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berdampak pada kinerja karyawan. Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja, Komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Susanti (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang	Pelatihan(X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 50 karyawan	Kesimpulan yang diperoleh dengan parsial maupun simultan pelatihan serta komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti dengan “kinerja karyawan”.
4	Junaidi (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y1)	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin

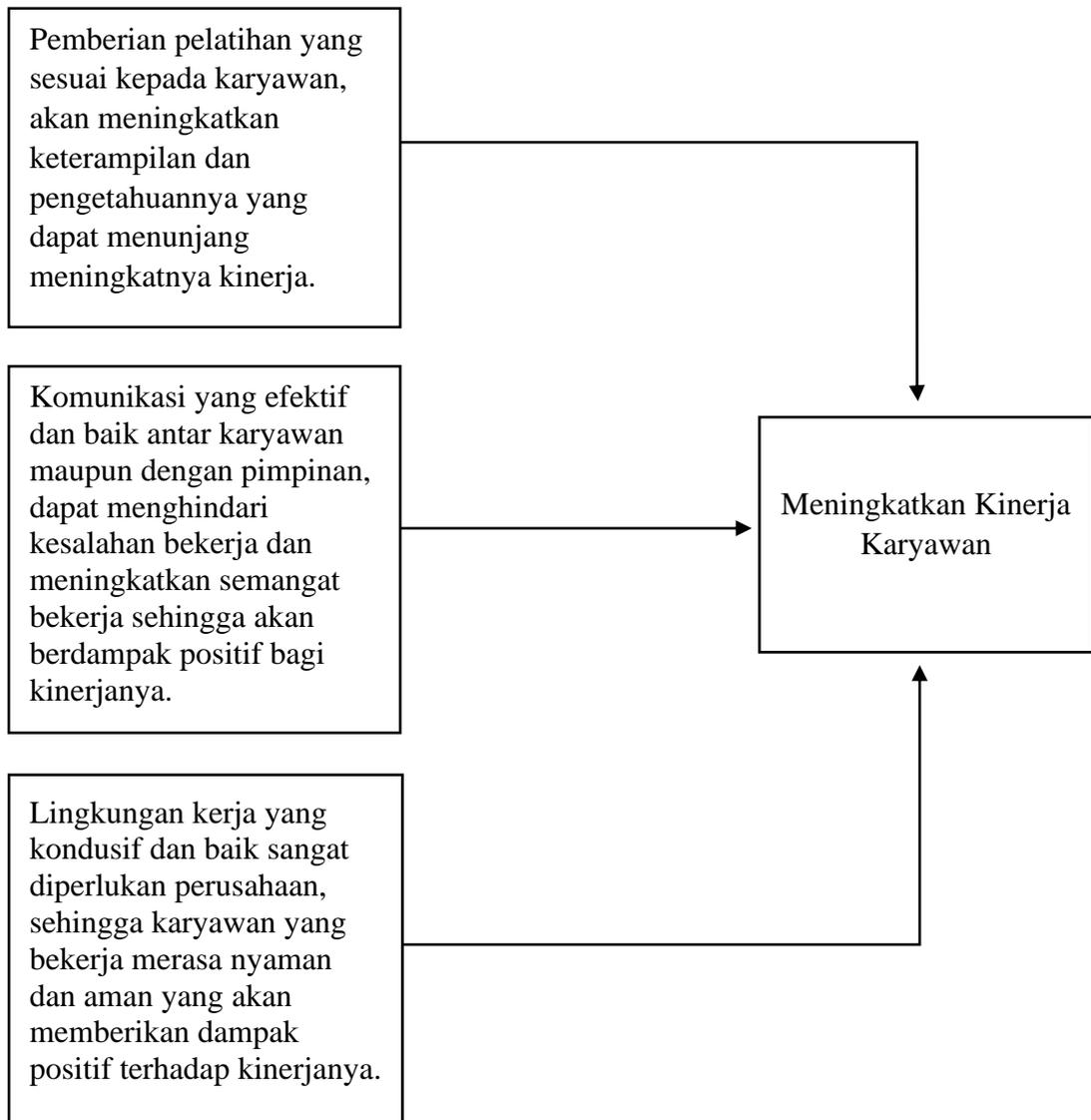
	Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Banjarmasin	Sampel penelitian: 135 karyawan	
5	Elizar (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang	Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y1)  Sampel penelitian: 33 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
6	Zinni et al, (2021) Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Iii Kebun Rambutan	Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 196 karyawan	Hasil penelitian secara parsial dan simultan pada variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Sari et al (2021) Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan	Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 111 karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan dan komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan, sementara kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Rahmawati (2021)	Komunikasi (X1),	Hasil penelitian ini menunjukkan

	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Arumanis Haji Ardi Berbah)	Lingkungan Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 60 karyawan	bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Safira (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 113 karyawan	Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Wati (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Federal International Finance (FIF) Kotabumi	Pelatihan Kerja (X1), Pemberdayaan karyawan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1)  Sampel penelitian: 98 karyawan	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Dahlan (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi	Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1)	Hasil penelitian bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Variabel Komunikasi

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Rawas	Sampel penelitian: 32 karyawan	mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
---	--------------------------------	--

### 2.3 Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



**Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian**

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Widodo, 2015) program pelatihan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara lebih realistis. Hal ini menyebabkan kinerja meningkat, retensi yang menguat, dan pendayagunaan tenaga berbakat yang lebih baik. Karyawan sangat memerlukan pelatihan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh penting dalam kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan guna menunjang kualitas kinerja karyawan. Jika program pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka akan garis lurus dengan kinerja yang dihasilkan nantinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hotel Instar Kota Batam” bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan memerlukan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

**H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

### 2.4.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2016) berpendapat bahwa komunikasi adalah pesan yang tersampaikan yang digunakan oleh satu pihak kepada pihak lain dari pesan secara langsung atau tidak langsung. Komunikasi yang disampaikan harus relevan dengan informasi yang ingin disampaikan agar menghindari *miss communication* antar karyawan. Komunikasi yang efektif adalah kedua belah pihak memahami

informasi dan bertindak sesuai komunikasi yang disampaikan. Jika komunikasi efektif antar karyawan maka dapat menjadi dorongan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian Junaidi (2018) dengan judul ” Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Banjarmasin” diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi sangat penting antar karyawan ataupun kepada pimpinan guna mengurangi *miss communication* dan menjalankan kinerja sebaik mungkin.

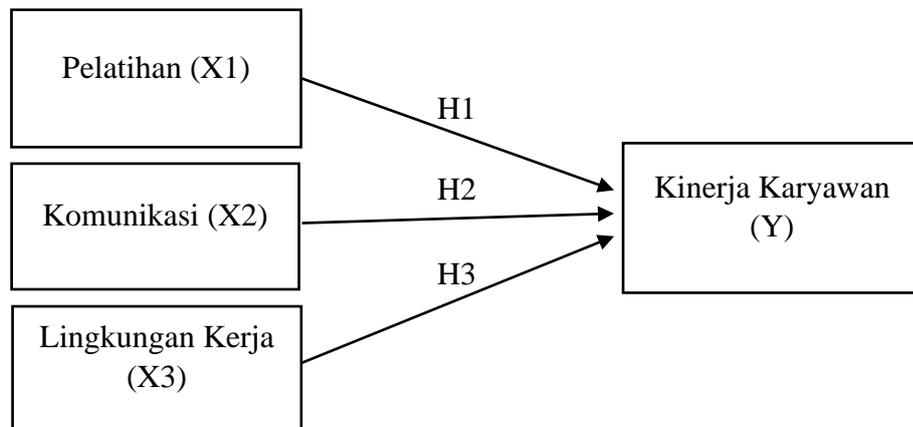
## **H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Zinni et al, 2021) berpandangan bila “sebuah tempat yang terdapat sebuah kelompok yang di dalamnya terdapat sejumlah fasilitas penunjang guna tercapainya tujuan perusahaan yang bersesuaian oleh misi dan visi perusahaan”. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang berada disekitar karyawan yang akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan tersebut. Faktor lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Hasil penelitian Sari et al (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja perusahaan, maka semakin baik juga kualitas kinerja karyawan perusahaan.

## **H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**



**Gambar 2.2 Model Hipotesis**