

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam penulisan ini, sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu dari Anung Hardiyanto (2018) dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta”** penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun kompensasi bernilai positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian terdahulu dari Dian Rosdiana (2018) dengan judul **“Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”** metode analisis yang digunakan adalah path analysis dengan menggunakan teknik Analisis Statistik Deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun dalam penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan adapula salah satu variabel yang berbeda dan hasil yang berbeda.

3. Penelitian terdahulu dari Orlando (2018) dengan judul **“Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)”** Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada salah satu variabel yang berbeda serta penelitian ini memiliki hasil penelitian yang tidak signifikan sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu ini.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini ditampilkan tabel persamaan dan perbandingan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan:

Keterangan	Anung Hardiyanto (2018)	Dian Rosdiana (2018)	Okky Orlando (2018)	Mickey M. Sumampow (2023)
Judul	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakara Kota Surakarta	Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)	Pengaruh Pelatihan kerja, knowledge sharing, serta kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamkrida Provinsi NTT
Metode Yang Digunakan	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif

Hasil Penelitian	Pelatihan Kerja bernilai positif dan signifikan serta kompensasi bernilai positif namun tidak Signifikan	Knowledge sharing bernilai positif namun tidak signifikan, sedangkan pelatihan bernilai positif dan signifikan.	Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan	
---------------------	---	--	---	--

2.2 Kajian Konseptual

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pada dasarnya pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Rivai dan Sagala (2010) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Simamora (2017), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Suwatno (2018) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM atau dapat diasumsikan bahwa pelatihan dilakukan oleh karyawan untuk mencapai suatu sasaran yang ingin dicapai dalam memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dikemukakan juga oleh Sinambela (2019) Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau dapat diartikan bahwa pelatihan kerja adalah proses dalam mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi dunia kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja digunakan untuk mengembangkan ketrampilan pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan kerja yang maksimal.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, kemudian Kasmir (2019) berpendapat Pelatihan merupakan proses untuk

membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dari pernyataan kasmir ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja digunakan sebagai bekal bagi karyawan baik itu keahlian maupun pengetahuannya dalam menghadapi dunia kerja.

2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2017), tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel atau dapat dikatakan peningkatan kualitas kerja bagi anggota karyawan dalam menunjang SDMnya untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dapat membangun SDM pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Menurut Sikula (2017) program pelatihan dilakukan untuk mencapai tujuan dan manfaat antara lain :

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Perencanaan Kepegawaian
4. Moral
5. Kompensasi tidak langsung
6. Keselamatan dan Kesehatan
7. Pencegahan Kadaluarsa

8. Pengembangan Pribadi

2.2.3 Jenis-jenis Pelatihan Kerja

Menurut Handoko (2010) , berdasarkan metodenya pelatihan kerja dapat diklasifikasi dalam dua jenis, yaitu On the Job Training (OJT) dan off the job training (External Training). Adapun penjelasan dari masing-masing jenis pelatihan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Metode on the job training

On the Job Training (OJT) atau In-house training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. On the job training adalah metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Para karyawan mempelajari kerjanya sambil mengerjakan secara langsung. Dalam metode on the job training terdapat berbagai teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. **Rotasi Jabatan.** Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

2. **Pelatihan Instruksi Pekerjaan.** Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. **Magang.** Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang berpengalaman, Asistensi dan Intership adalah bentuk lain program magang.

4. **Coaching.** Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5. **Penugasan Sementara.** Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah

organisasional nyata.

b. Metode off the job training

Off the job training atau external training merupakan metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja. Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih atau instruktur biasanya didatangkan dari luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Adapun jenis-jenis pelatihan kerja menggunakan metode off the job training adalah sebagai berikut:

1. **Metode studi kerja.** Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penjelasan-penjelasan alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2. **Role playing.** Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan parakaryawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.

2.2.3 Knowledge Sharing

a. Pengertian Knowledge Sharing

Knowledge Sharing menurut Drucker (1998) mengemukakan bahwa knowledge adalah sebagai suatu informasi yang dapat mengubah seseorang, hal tersebut dapat terjadi apabila informasi itu dijadikan dasar untuk bertindak, atau apabila informasi tersebut memberikan kemampuan institusi atau seseorang agar dapat mengambil tindakan yang berbeda dan menjadi lebih efektif dari tindakan-tindakan sebelumnya atau dapat dikatakan bahwa knowledge sharing menjadi acuan seseorang dalam bertindak sesuai dengan informasi yang diberikan oleh informan. Matzler dkk. (2015), yaitu:

1. *Embrained Knowledge* yaitu Pengetahuan yang terkait dengan ketrampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal

2. *Embodied Knowledge* yaitu Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya.

3. *Encultured Knowledge* yaitu Struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru

4. *Embedded Knowledge* yaitu Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktek, nilai, norma dan kepercayaan bersama

5. *Encoded Knowledge* yaitu Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk eksplisit.

Pengertian Knowledge Sharing Knowledge sharing merupakan proses yang menghubungkan proses menghasilkan pengetahuan dan proses mengimplementasikan pengetahuan. Menurut Davenport dan Prusak, knowledge sharing merupakan proses penyebaran keahlian dan pengalaman secara sukarela yang dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan.

Menurut Marquadt (2002) terdapat beberapa proses dalam knowledge management yaitu :

- a. knowledge acquisition (memasukkan pengetahuan),
- b. knowledge creation (penciptaan pengetahuan),
- c. knowledge storage and renewal (menyimpan dan mengambil pengetahuan),
- d. knowledge transfer / sharing (menyebarkan pengetahuan),
- e. and knowledge utilization (pemanfaatan pengetahuan).

Tobing (2011) mengatakan dari semua proses tersebut, knowledge sharing merupakan inti dari keberhasilan dari pelaksanaan knowledge management, karena

tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan terhambat, dan skala utilisasi *knowledge* sangat terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas. Dimensi *Knowledge Sharing* Menurut Hoof dan Ridder (2018) Proses dalam *knowledge sharing* ini terdiri dari dua dimensi yaitu memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) dan mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*). Memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) adalah menyalurkan/menyebarkan pengetahuan atau modal intelektual kepada orang lain yang melibatkan komunikasi antar individu. Mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*) adalah mencari/mengumpulkan pengetahuan atau modal intelektual dengan jalan berkonsultasi dengan orang lain.

b. Indikator *Knowledge Sharing*

Indikator *Knowledge Sharing* Indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari Marquardt (2002) membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu :

a) Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi. Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu :

1) Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan papan buletin akses terbuka serta publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio, dan media cetak.

2) Metode lisan meliputi konferensi internal, dan briefing.

3) Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kurus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.

4) Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar yang terdiri dari banyak divisi dapat memberikan tur jangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus belajar mandiri.

b) Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi. Organisasi

juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu :

- 1) Cerita
- 2) Mitos
- 3) Satuan tugas, dan
- 4) Jaringan informal

Adapun menurut Azizi (2020) dimensi yang dapat mengukur Knowledge Sharing, antarlain:

1. *Knowledge Donating* merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya.

2. *Knowledge Collecting* merupakan sebuah aktivitas seseorang dengan individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

2.2.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron (1998) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi atau dapat dikatakan bahwa kinerja berkaitan langsung dengan kepuasan seseorang terhadap apa yang telah dikerjakan guna memperoleh sesuatu kontribusi. Menurut Robbins

(2016) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan

kerja atau dengan kata lain kinerja merupakan suatu pencapaian yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang artinya adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Pengertian kinerja yaitu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (*Tindow, 2014*). *Hasibuan (2006:94)* mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Indikator kinerja yang digunakan didalam penelitian ini merujuk pada *Gomes (2013:142)*, yaitu: Quantity of work, Quality of work, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal qualities.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Definisi lain datang dari *Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175)* mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam

mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen H. Sinamo (2007:289), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada kesempurnaan mutu.

Menurut Gatot Subrata (2009:38), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

c. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. KinDerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Hasibun (2018:126). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a.) Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan,

b.) Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja,

c.) Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah.

d. Indikator Kinerja

Manurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator yaitu :

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

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah 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 tanggungjawab

karyawan terhadap pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup semua hal mulai dari pelatihan karyawan sampai dengan kemandirian dari pegawai itu sendiri.

2.2.6 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan- tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.3 Kerangka Berpikir

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karenanya setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang

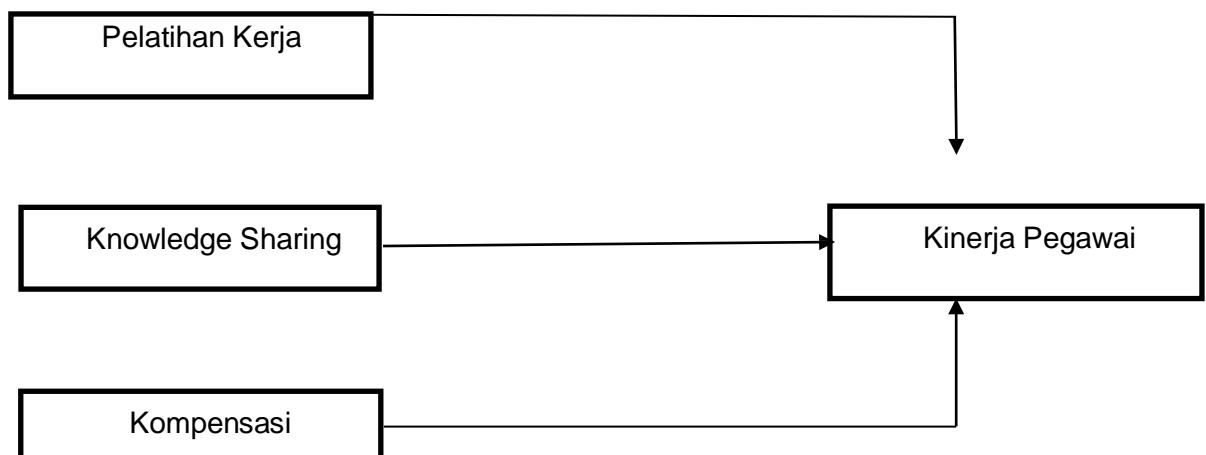
dimilikinya dengan efektif serta efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang di era modern saat ini. Salah satu sumber daya perusahaan tersebut adalah karyawan atau tenaga kerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa

dilepaskan dari lembaga organisasi, karena ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Dari penjelasan di atas maka model kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suwatno (2018) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang

sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Badri Ikhsan(2021) yang menyatakan pengujian hipotesisnya diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang saya dapatkan,

H₁: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.2 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Sharing Drucker (2017) mengemukakan bahwa knowledge adalah sebagai suatu informasi yang dapat mengubah seseorang, hal tersebut dapat terjadi apabila informasi itu dijadikan dasar untuk bertindak, atau apabila informasi tersebut memberikan kemampuan institusi atau seseorang agar dapat mengambil tindakan yang berbeda dan menjadi lebih efektif dari tindakan-tindakan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Orlando (2018) yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Diduga Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang

diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alni Andriani (2022) diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.4 Kinerja Karyawan

Menurut Banni (2013) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Sagala (2010) mengemukakan bahwa: “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi atau dengan kata lain kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

H₄: Pelatihan Kerja, Knowledge Sharing, Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.