

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand Theory adalah sekumpulan teori makro atau masih bersifat masih luas yang menjadi dasar lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. Grand Theory dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Kinerja.

Menurut Suryani dan Ida Ningsih (2023) Program pelatihan karyawan yang terstruktur dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas individu, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan, hal ini sejalan dengan komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan strategis.

2.1.1 Pelatihan Kerja

A. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Suryani dan Ida Ningsih (2023) Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Menurut Sri Larasati (2018:111) menyatakan bahwa pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik. Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang

bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

B. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Donni (2016:176) dalam Suryani dan Ida Ningsih (2023) diantaranya:

1. Memperbaiki kinerja.

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya *financial* dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan

promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

C. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Lijan (2016:178) Pelatihan bagi karyawan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, yang akan berimplikasi positif bagi perusahaan. Perusahaan selalu membutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan karyawan yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Pelatihan sebagai salah satu media untuk meningkatkan kemampuan karyawan akan menjadi alat efektif juga untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

D. Jenis – Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Donni (2016:179) dalam Suryani dan Ida Ningsih (2023) jenis-jenis pelatihan dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai

baru)

2. Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Pelatihan yang dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

E. Indikator Pelatihan

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut Mangkunegara (2018:216) indikator - indikator pelatihan tersebut antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberlangsungan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat dibutuhkan supaya program-program pelatihan dan pengembangan berhasil. Tanpa adanya dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berjalan dengan baik, cara yang paling efektif agar kegiatan berjalan dengan baik adalah dimana eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya yang dibutuhkan organisasi.

1. Komitmen para spesialis dan generalis

Selain manajemen puncak, seluruh manajer yang terdiri dari spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan bertanggungjawab dalam memberikan keahlian teknis selama proses pelatihan dan pengembangan.

2. Kemajuan teknologi

Faktor lain yang dapat mempengaruhi proses pelatihan dan pengembangan adalah kemajuan teknologi. Teknologi telah memainkan peran besar dalam memberikan metode penyampaian pengetahuan kepada karyawan, dan perubahan tersebut masih terus berlanjut sesuai yang dibutuhkan.

3. Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi yang sederhana bukan berarti membuat pengaturan karyawan dan tugas-tugasnya menjadi mudah. Tugas individu dan tim diperluas dan dipercaya, akibatnya para karyawan menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaan dan menjalankan tugas yang lebih kompleks dari yang pernah dikerjakan sebelumnya.

4. Gaya belajar

Gaya belajar yang berbeda pada setiap individu juga akan mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Mereka yang mudah beradaptasi pada prinsip-prinsip pembelajaran yang sudah ditetapkan maka akan mudah bagi mereka dalam mengikuti proses pelatihan dan pengembangan.

G. Peserta Pelatihan

Menurut Hasibuan (2009:73) dalam Susan dan Eri (2019) peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan dari suatu organisasi maupun perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik karyawan operasional maupun manajerial.

a. Karyawan baru, yaitu mereka yang baru saja bergabung dalam perusahaan. Pelatihan dan pengembangan diperlukan agar para karyawan baru dapat memahami, terampil dan ahli dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Selain itu pelatihan dan pengembangan akan membantu mereka untuk mengimplementasikan teori dasar yang telah dipelajari dengan efektif dan efisien.

b. Karyawan lama, yaitu karyawan yang telah bekerja dalam kurun waktu lama, mereka membutuhkan pengembangan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, pembaruan metode kerja, pergantian teknologi serta persiapan untuk promosi. Selain itu pelatihan dan pengembangan dilakukan agar karyawan semakin memahami keterampilan teknis, keterampilan inter-personal, keterampilan konseptual dan keterampilan manajerial, dengan begitu moral kerja dan prestasi karyawan akan semakin baik.

H. Kendala-Kendala Pelatihan

Menurut Hasibuan (2009:85) menyatakan bahwa kendala pengembangan akan selalu muncul dan setiap perusahaan harus mampu memahami dan menangani pengaruh kendala tersebut. Kendala-kendala yang muncul selama pelaksanaan pelatihan pengembangan hanya akan menghambat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Kendala-kendala yang muncul pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan antara lain:

a. Peserta

Peserta pengembangan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, misalnya dalam hal pendidikan, pengalaman kerja maupun usia. Beberapa hal tersebut nantinya akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan

karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan akan berbeda.

b. Pelatih atau instruktur Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap dalam mentransfer pengetahuan kepada para peserta pelatihan sangat terbatas dan sulit didapat, sehingga sasaran yang sudah ditetapkan seringkali tidak tercapai.

c. Fasilitas pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana yang pengembangan yang dibutuhkan kurang memadai maka akan menghambat proses pelatihan dan pengembangan. Misalnya buku-buku atau literature, alat-alat dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang atau bahkan tidak ada.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang dari kebutuhan bahkan tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta pelatihan dan pengembangan.

e. Dana pelatihan pengembangan

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan akan terhambat jika dana yang tersedia sangat terbatas, sehingga semua dilakukan atas keterpaksaan. Pelatih maupun sarana kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

I. Evaluasi Pelatihan

Pengembangan SDM merupakan proses perubahan dari karyawan yang belum terlatih menjadi karyawan terlatih atau memiliki kemampuan. Proses transformasi tersebut dinilai secara sistematis dalam sebuah evaluasi kegiatan. Evaluasi pelatihan dan pengembangan merupakan suatu proses menyediakan

informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat. Menurut Noviyanti dan Sri Langgeng (2019) langkah-langkah dalam menilai program latihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Membuat kriteria untuk mengukur berhasil atau tidaknya latihan dan pengembangan yang dilakukan. Biasanya yang dipakai sebagai ukuran adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk program latihan dan pengembangan tersebut
2. Melaksanakan pretest. Pretest adalah tes yang diberikan sebelum latihan dan pengembangan. Tes yang diujikan adalah kemampuan karyawan
3. Melatih atau mengembangkan karyawan (treatment)
4. Melakukan post-test setelah latihan dan pengembangan dilakukan
5. Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sebenarnya (tentunya setelah karyawan melakukan tes dan benar-benar menunjukkan kemampuan yang diperlukan)
6. Studi lanjutan diberikan pada karyawan yang bersangkutan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:69) dalam Noviyanti dan Sri Langgeng (2019) Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau kinerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan, menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling sering di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Tika (2016:121-122) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/kinerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Teori-teori dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

B. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:11) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kompensasi Individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik daripada orang yang lain dibidang yang sama.
- c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaan apa yang ingin dia lakukan.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju

sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Menurut pandangan Henry Simamira (2010:14) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), personality, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design*.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nainul Muna (2022), Indikator untuk mengukur kinerja, antara lain:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari kesan perwakilan dari sifat pekerjaan yang disampaikan dan kesempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas pekerja.

2. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan cermat, teliti dan memperhatikan detail. Harus fokus pada setiap langkah, memeriksa hasil kerja dengan seksama dan menghindari kesalahan sekecil apapun.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat gerakan yang diselesaikan menuju awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari tujuan pengorganisasian dengan hasil yang menghasilkan dan memperkuat waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya manusia (tenaga kerja, uang, inovasi, dan komponen yang tidak dimurnikan) yang diperluas sepenuhnya dengan maksud memperluas efek samping dari setiap unit dalam pemanfaatan aset

5. Kemandirian

Kemerdekaan adalah tingkat seorang yang benar-benar mau melakukan kapasitas kerjanya yang ditunjukkan dengan tanggung jawab pekerjaan. Kebebasan juga merupakan tingkat di mana karyawan memiliki jaminan untuk bekerja dengan kantor dan kewajiban pekerja di tempat kerja.

2.2 Metodologi

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Selain itu, untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis dan pengolahan data yang dilakukan peneliti-peneliti tersebut. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya:

1. Tilon (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Tilon berjudul Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada restoran A&W City of Tomorrow Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dekriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling antara lain manager, supervisor, serta para staff karyawan. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa metode yang digunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon karyawan yang menggunakan metode pelajaran didalam kelas dan pelatihan sambil bekerja, sedangkan dalam proses pengembangan karyawan, metode yang digunakan oleh A&W adalah metode rotasi pekerjaan, persiapan untuk mengganti dan juga memakai kembali metode pelatihan (pelatihan sambil bekerja. Metode tersebut dilakukan selama 1 minggu didalam kelas dan 1 minggu on the job training yaitu praktek bekerja sambil berlatih.

2. Christanto (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Christanto berjudul Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Wahana Komestika Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan di PT Wahana Kosmetika Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampel antara lain direktur, manajer produksi, manajer personalian dan karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Wahana Kosmetik Indonesia sudah melakukan pelatihan dan pengembangan manajemen namun belum melakukan perencanaan karier dan pengembangan karier. Hal ini dapat ditingkatkan oleh perusahaan demi mencapai peningkatan kualitas sumber daya manusia. Metode pelatihan yang dilakukan oleh PT Wahana Kosmetik Indonesia adalah on the job training yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi dengan pengawasan manajer produksi, sedangkan metode pengembangan yang dilakukan adalah dengan cara instructor-led dimana manajer disini akan diberikan materi pengembangan dengan menggunakan seminar. Akan tetapi career planning dan career development tidak dilakukan di perusahaan tersebut, sedangkan

pengembangan organisasional dilakukan melalui survey feedback yang dilakukan dengan melakukan rapat, diskusi serta briefing rutin.

3. Wicaksono (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT Gudang Garam, Tbk Kediri) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, semangat kerja, dan kinerja karyawan dengan pendekatan positivis. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SKM (Sigaret Kretek Mesin) Unit. V PT Gudang Garam, Tbk dengan sampel sejumlah 100 karyawan yang mewakili secara proporsional masing bagian dari bidang produksi, quality control, dan PPIC. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja karyawan, yang dimaksud dalam hal ini dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan kepercayaan pada karyawan perusahaan. Selain itu semangat kerja yang lebih baik, maka karyawan akan mampu untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik pula.

4. Lolowang (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Lolowang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlin Kharisma Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Berlian Kharisma Manado Hasil dari penelitian menunjukkan pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Kharisma Manado, Pelatihan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Kharisma. Pelatihan sumber daya manusia menjadi variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 :
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian dengan penelitian saat ini
1	Tilon, Danny Albert/2019/Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di <i>City of Tomorrow</i> Surabaya	Menunjukkan bahwa metode yang digunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon karyawan yang menggunakan metode pelajaran didalam kelas dan pelatihan sambil bekerja, sedangkan dalam proses pengembangan karyawan, metode yang digunakan oleh A&W adalah metode rotasi pekerjaan, persiapan untuk mengganti dan juga memakai kembali metode pelatihan (pelatihan sambil bekerja)	Sebatas untuk mengetahui perencanaan, sasaran dan metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di restoran A&W di <i>City of Tomorrow</i> Surabaya
2	Christanto, Freddie Yeremia/2021/	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Wahana	Penelitian ini belum menyampaikan apa saja yang bisa

	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Wahana Kosmetika Indonesia	Kosmetik Indonesia sudah melakukan pelatihan dan pengembangan manajemen namun belum melakukan perencanaan karier dan pengembangan karier. Hal ini dapat ditingkatkan oleh perusahaan demi mencapai peningkatan kualitas sumber daya manusia.	menghambat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
3	Wicaksono, Yosep Satrio/2022/ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja karyawan, yang dimaksud dalam hal ini dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan kepercayaan pada karyawan perusahaan. Selain itu semangat kerja yang lebih baik, maka karyawan akan mampu untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik pula.	Penelitian ini membahas pada pengaruhnya pelatihan dan pengembangan terhadap semangat dan kinerja karyawan.
4	Lolowang, Melvin Grady/2020/ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian	Menunjukkan pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT	Penelitian ini membahas pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

	Kharisma Pasifik Manado	Berlian Kharisma Manado, Pelatihan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Kharisma. Pelatihan sumber daya manusia menjadi variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
--	-------------------------	---	--

Sumber : Berbagai Jurnal yang Dipublikasikan

2.3 Kerangka Penelitian

