

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:5) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengaktifkan, meningkatkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja yang baik dalam organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan kerja untuk mengakhiri hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan. adalah pemangku kepentingan Kasmir (2019:6)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan retensi, pemutusan kontrak dan melayani karyawan dan organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan dengan bagaimana mengumpulkan, melatih, mengatur, dan memelihara sumber daya manusia yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushwway (Yuliani, 2023), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Sedarmayanti (Yuliani, 2023) fungsi-fungsi MSDM guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan satu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi- fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

- b. Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan (*directing*)
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.
- e. Pengadaan (*procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.
- g. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak

diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit

2.1.2 Kompetensi

Mulang (2023) mengungkapkan bahwa keterampilan ini digunakan sebagai alat pendukung untuk memperlancar pekerjaan mereka agar lebih efisien, produktif dan responsif. Rahmat (2019) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang dikaitkan dengan kinerja efektif dan/atau unggul dalam situasi kerja tertentu. Kompetensi dianggap sebagai sifat yang mendasar karena karakteristik pribadi merupakan bagian integral dari kepribadian seseorang dan dapat digunakan untuk memprediksi berbagai situasi kerja tertentu. Kemudian mengatakan bahwa ada hubungan antara perilaku dan kinerja karena keterampilan menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019), kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap (Ansori & Risman dalam Mukhid (2023:137)

Sutrisno dalam Ramadhika Dwi Poetra (2019:127) mengemukakan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi sebagai berikut :

a. *Motivies* (Motif)

Ketika seseorang secara teratur berpikir dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi untuk berprestasi, misalnya, mengembangkan tujuan untuk dirinya sendiri, menantang dirinya sendiri, dan mengambil tanggung jawab penuh atas pencapaian tujuan tersebut. Selain itu, mereka mengharapkan kritik untuk meningkatkan diri mereka.

b. *Traits* (Sifat)

Adalah sifat atau sifat seseorang, seperti percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.

c. *Self concept* (Konsep Diri).

Adalah perspektif, prinsip, dan citra diri seseorang. Misalnya, perilaku seseorang yang dianggap mampu menjadi pemimpin seharusnya mencerminkan kualitas kepemimpinannya, sehingga penilaian kemampuan pemimpin diperlukan.

d. *Knowledge* (Pengetahuan)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Misalnya, Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.

e. *Skill* (Keterampilan)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seseorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SDM.

Dalam karakteristik kompetensi di atas dalam sebuah perusahaan jasa laboratorium sangat penting untuk menjaga kualitas layanan, keamanan, dan efisiensi operasional. Sehingga Karyawan memiliki kombinasi kompetensi di atas akan membantu perusahaan jasa laboratorium untuk membangun reputasi yang baik di industri.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap (Ansori & Risman dalam Mukhid (2023:137), dengan indikator sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

memiliki pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan, serta kursus yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

b. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menangani masalah tersebut secara menyeluruh. Namun, ia harus memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan efisien untuk menjadi ahli.

c. Sikap (*Attitude*)

menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi, bertindak dengan cara yang positif (ramah dan sopan), dan melakukan tugas dengan cara yang tepat sesuai dengan persyaratan perusahaan.

Sutrisno dalam Dianita (2019:342) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang

dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

b. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping”, mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Wibowo dalam Fauzi & Siregar (2019:10) mendefinisikan beberapa tipe kompetensi yang berkaitan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuan yang dimilikinya sebagai berikut :

- a. *Planning competency*, tindakan tertentu dalam menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence competency*, tindakan yang mempunyai dampak kepada orang lain, memaksa melakukan tindakan atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasi.
- c. *Communication competency*, bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non verbal.
- d. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
- e. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- g. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengolah transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

- j. *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengembangan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- l. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Michael Zwell dalam (Mulyasari dkk, 2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang karyawan, yaitu:

- a. Keyakinan dan Nilai.
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.
- b. Keterampilan.
Keterampilan mempunyai banyak peran dalam kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki pengembangan keterampilan dapat berdampak baik bagi budaya organisasi dan kompetensi individual.
- c. Pengalaman.
Pengalaman seseorang dalam melakukan sesuatu, seperti mengikuti organisasi, komunikasi di depan kelompok, maupun menyelesaikan masalah merupakan kompetensi yang baik bagi perusahaan maupun individu. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar

dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian.

Kepribadian adalah sesuatu yang sulit untuk diubah. Namun, faktor kepribadian sangat mempengaruhi kompetensi, misalkan kepribadian seorang manajer dan pekerja mempunyai kompetensi dalam penyelesaian konflik, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi.

Motivasi merupakan faktor kompetensi yang mudah berubah. Contohnya, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan. Pada motivasi seorang karyawan akan menyelaraskan kebutuhan perusahaan.

f. Isu Emosional.

Emosi seseorang dapat mempengaruhi penguasaan kompetensi, seperti takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.

g. Kemampuan Intelektual.

Kemampuan intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

h. Budaya Organisasi.

Ada beberapa budaya organisasi yang mempengaruhi kompetensi karyawannya, seperti :

- Praktik rekrutmen & seleksi karyawan
- Sistem penghargaan (reward) pada kompetensi yang dimiliki karyawan
- Praktik pengambilan keputusan
- Filosofi organisasi serta visi, misi dan nilai-nilai Prosedur informasi kepada karyawan tentang kompetensi yang diharapkan

- Komitmen pada pelatihan dan pengembangan dan Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin

2.1.3 Pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata Latih yang berarti mempelajari dan mengenal kemampuan dalam melakukan sesuatu. Kata latihan merupakan kata yang mempunyai awalan pe- dan akhiran -an (dalam bahasa Indonesia berarti proses, cara, tindakan latihan, kegiatan atau kerja latihan). Istilah pelatihan mempunyai beberapa kesamaan dengan apa yang dalam bahasa Inggris disebut dengan pelatihan.

Inilah definisi pelatihan. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dimana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia bisnis kerja untuk meningkatkan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari organisasi bisnis. adalah kegiatan yang dirancang untuk mendorong karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu, mendorong karyawan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tujuan pelatihan yang dikemukakan Nainggolan (2021) yaitu:

- a) Memperbaiki kinerja karyawan.
- b) Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.
- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.
- d) Meringankan persoalan operasional

Pelatihan ini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Pelatihan tersebut mempersiapkan karyawan untuk mengambil tindakan tertentu yang dipilih oleh organisasi tempat mereka bekerja dan membantu peserta meningkatkan kinerjanya, terutama dalam hal pemahaman keterampilan.

Dalam hal ini di laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung melakukan pelatihan sangatlah penting, salah satunya pelatihan *on job training*, menurut (Dessler dalam Gustiana dkk, 2022). Salah satu tujuan utama dari pelatihan OJT di laboratorium adalah untuk mengembangkan keterampilan praktis yang diperlukan untuk melakukan berbagai tugas laboratorium dengan efektif dan efisien. Ini termasuk keterampilan teknis seperti penggunaan peralatan laboratorium, pengambilan sampel, pengujian, dan analisis data.

Menurut Mangkunegara dalam (Karyono dkk, 2021), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Materi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Pelatih/Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

d. Tujuan pelatihan kerja

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan selain hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggara pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan.

Manfaat dan dampak dari pendidikan dan pelatihan bagi perusahaan, menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono dalam (Yuliana, 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan Keahlian Kerja.
Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian yang hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat dibawah standar. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.
- b. Pengurangan Keterampilan Kerja, Kemangkiran, serta Peminangan Kerja.
Berbagai alasan sering kali muncul dari tenaga kerja di atas tindakan dalam keterlambatan kerja, kemangkiran, serta pindah kerja walaupun alasan dapat dikatakan tidak masuk akal. Untuk menutupi beberapa hal yang telah disebut diatas, manajemen pada seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- c. Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan dan Peningkatan Pemeliharaan Terhadap Alat-alat Kerja.
Timbulnya kecelakaan kerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Untuk menutupi hal tersebut, tindakan yang paling tepat dan harus dilakukan oleh manajemen seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

d. Peningkatan Produktivitas Kerja.

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal. Untuk memperoleh itu semua harus ditunjang dengan beberapa faktor yang salah satunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja.

e. Peningkatan Kecakapan Kerja.

Pengembangan teknologi dan komputerisasi yang semakin maju menuntut para pekerja maupun penggunanya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan ilmu dan teknologi.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangankaryawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karir mereka. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Yuliana, 2022) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson diantaranya :

a. 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).

b. Pelatihan Teknis.

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

c. Pelatihan Antar Pribadi Dan Pemecahan Masalah.

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasi, misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecahan konflik.

d. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif.

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

2.1.4 Sertifikasi dasar

Tantangan era globalisasi dan pasar yang kompetitif menuntut kelompok, komunitas, organisasi dan negara untuk menunjukkan ketahanan dan daya saing. Hal ini menjadikan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset intelektual yang penting untuk mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang strategis merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi untuk menyelaraskan program pelatihan dengan strategi organisasi.

Istilah sertifikasi berasal dari bahasa Inggris yaitu certification yang berarti informasi, persetujuan, ijazah, sertifikat, paten, ijazah, deklarasi. Definisi sertifikasi adalah proses dimana pihak ketiga memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses, atau layanan memenuhi standar yang ditentukan berdasarkan audit yang dilakukan sesuai prosedur yang disepakati.

Menurut Malik & Hasanah (2019), sertifikasi kerja menjamin kehandalan pekerja (pemegang sertifikat) dalam melaksanakan tugas-tugas yang berada dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Sertifikasi erat kaitannya dengan kompetensi, yang menunjukkan tingkat keterampilan dan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu. Di laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) sertifikasi karyawan sangatlah berguna khususnya untuk analisa yang sifatnya teknis serta untuk peningkatan kesadaran keselamatan kerja, seperti analisa minyak yang sekarang Laboratorium AKU sedang bekerjasama dengan Pertamina Cepu. Berdasarkan hal ini maka sertifikasi dasar karyawan penting untuk keberlangsungan kegiatan usaha.

Karyawan yang mengikuti pelatihan dianggap kompeten apabila telah menunjukkan kompetensinya. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian kemampuan adalah “mampu melakukan sesuatu” (mengetahui). mempunyai kekuasaan untuk memutuskan sesuatu. Untuk memberi

izin. Kompetensi berarti wewenang (kekuasaan) untuk memutuskan (menentukan) sesuatu.

Menurut Malik & Hasanah (2019), indikator sertifikasi kerja adalah :

a. Persetujuan

Persetujuan dari lembaga sertifikasi eksternal bahwa karyawan telah kompeten di bidangnya.

b. Sertifikat

Setelah melakukan serangkaian kegiatan sertifikasi kerja, karyawan akan mendapatkan sertifikat sebagai tanda bahwa telah tersertifikasi

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar pekerjaan, tujuan, atau kriteria sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Namun bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawannya dan mengembangkan rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari.

Menurut Robbins dalam Mukhid (2021:200). Kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang optimal.

Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas tertentu pada suatu pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang mewakili kualitas dan kuantitas pekerjaan itu.

Rerung (2019: 54) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan dalam tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai merupakan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Sinaga (2020: 14) menyatakan kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dari sudut pandang di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan kerja, khususnya bila tujuan kerja dapat dicapai pada waktu yang tepat atau tanpa melebihi batas waktu yang telah direncanakan sehingga tujuan tersebut sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan cara ini, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Menurut (Robbins dalam Mukhid 2022:4050) ada enam indikator yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

a. Kualitas.

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

b. Kuantitas.

Kuantitas kerja diukur sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas disini dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia paling efektif dan efisien untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dilaksanakan dengan maksimal dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Komitmen.

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kerja baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

- b. Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi Dengan melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.
- e. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Dengan ada kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan dapat disajikan di bawah ini:

Neneng Hikmatul Munawaroh (2022) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Varia Jaya Teknik Pasar Rebo. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan

pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan jumlah 33 responden. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 59,1% faktor-faktor Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis F_{hitung} sebesar 24,123 > dari F_{tabel} sebesar 3,32. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja menunjukkan hasil analisis t_{hitung} 1,008 dan variabel Motivasi menunjukkan hasil analisis t_{hitung} 3,222 dimana t_{tabel} sebesar 1,692. Maka secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel Pelatihan Kerja tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

Muhammad Riza Surya Nugraha (2023) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel VBR Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel VBR Bogor. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian survey berupa pengumpulan data dengan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel VBR Bogor dengan sampel sebanyak 36 responden berjenjang level staff - leader. Teknik pemilihan sampel menggunakan Sampel Jenuh. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 85,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas seperti kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 14,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai F_{hitung} (68,611) > F_{tabel} (2,90). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} (6,823) yang berarti secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel VBR Bogor dengan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$. Adapun variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu mendapatkan nilai t hitung (4,572) dengan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$. Disisi lain, variabel motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (3,728) dengan nilai signifikansi t $0,001 < 0,05$. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel VBR Bogor adalah kompetensi.

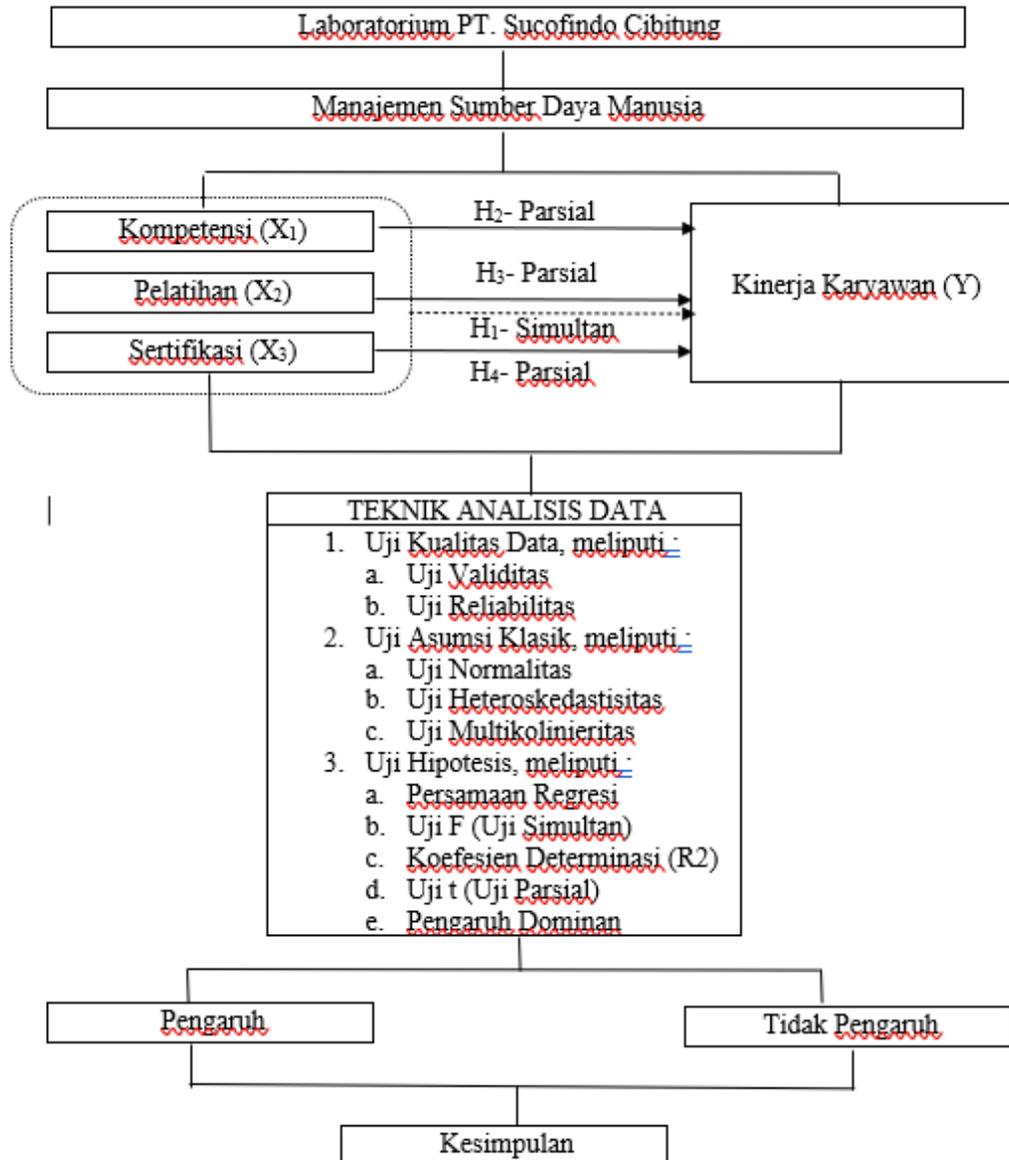
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Neneng Hikmatul Munawaroh (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mall BTM Kota Bogor	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Rigresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefesian determinasi 56,3% 2. Uji f menunjukkan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis variabel disiplin kerja maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor. Adapun variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor adalah variabel disiplin kerja.
M.Ratib Ni'matullah (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Varia	Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Rigresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefesian determinasi 59,1% 2. Uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Jaya Teknik Pasar Rebo			4. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel Pelatihan Kerja tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo
Muhammad Riza Surya Nugraha (2023)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel VBR Bogor	Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Rigresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefesian determinasi 85,3% 2. Uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel VBR Bogor. Adapun variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, variabel motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel VBR Bogor adalah kompetensi

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Menurut Sugiyono (2020) kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang ada. Dapat dilihat lebih detail pada gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, seperti terlihat pada (Gambar 2.1) sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian Sumber : Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan kompetensi, pelatihan, dan sertifikasi dasar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan kompetensi, pelatihan, dan sertifikasi dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial sertifikasi dasar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung.

H1 : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial sertifikasi dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Analisa Kimia Umum (AKU) PT Sucofindo Cibitung