

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Rifa'i, 2017).

Menurut Wicaksono (2016), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan menurut Wattimena (2017). Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan proses meningkatkan kemampuan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar kebutuhan perusahaan dapat terpenuhi sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.2 Dimensi Pelatihan

Menurut Adiksana (2017), pelatihan memiliki indikator meliputi:

1. Isi atau materi pelatihan kerja

Isi atau materi pelatihan kerja adalah segala bentuk bahan yang di kemas dan disusun berdasarkan kurikulum dan analisis kebutuhan. Materi pelatihan kerja biasanya berisi tentang peningkatan kemampuan dalam bidang *Business skill, Personal development, dan teknikal skill* (Adisaksana, 2017).

2. Metode pelatihan kerja

Metode pelatihan adalah strategi penyampaian materi pelatihan yang dilakukan oleh trainer. Metode pelatihan bisa bermacam-macam yang disesuaikan berdasarkan jenis materi dan karakteristik peserta. Metode tersebut meliputi, *One-on one training, On-line or computer-based learning, Job-shadowing or observation, Selfstudy* (Adisaksana, 2017).

3. Waktu/jumlah jam pelatihan

Waktu atau jumlah jam pelatihan kerja adalah jadwal pelatihan yang di dalamnya memuat waktu penyelenggaraan dan jumlah jam berlagsungnya pelatihan kerja (Adisaksana, 2017).

4. Kepuasan terhadap pelatihan

Menurut Adisaksana (2017), kepuasan karyawan dalam menerima pelatihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor kesesuaian pelatihan kerja dengan kebutuhan

kerja. Dan materi yang disampaikan dalam pelatihan kerja bermanfaat dan dapat diterapkan dengan baik.

5. Dukungan perusahaan dalam pelatihan kerja

Menurut Adisaksana (2017), dukungan perusahaan terhadap pelatihan kerja dapat tercermin dari prioritas yang diberikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kerja, apakah pelatihan kerja merupakan prioritas utama atau hanya kegiatan tambahan.

6. Perasaan karyawan pada pelatihan kerja

Menurut Adisaksana (2017), perasaan karyawan pada pelatihan kerja, karyawan yang baik selalu ingin mengembangkan kemampuan demi meningkatkan kinerja dan produktifitas kerjanya. Walaupun perusahaan tidak memberikan pelatihan kerja, karyawan tersebut akan mencari cara dan alternatif lain dalam mengembangkan kemampuan.

2.2.1 Promosi Jabatan

Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat

terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Menurut Rahayu (2017), promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan perpindahan jabatan dari posisi terendah ke posisi yang lebih tinggi yang bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Menurut Sungkono dan Dewi (2017), promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan dari jabatan yg rendah ke jabatan yang tinggi dan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya peningkatan jabatan maka tugas, tanggung jawab dan serta wewenang akan meningkat juga.

2.2.2 Dimensi Promosi Jabatan

Menurut Damayanti dan Harini (2020), promosi jabatan memiliki indikator meliputi:

1. Kejujuran

Menurut Damayanti dan Harini (2020), karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya atau atasannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan

tersebut harus sesuai dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya, peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Disiplin

Menurut Damayanti dan Harini (2020), kedisiplinan karyawan sangat penting karena dengan menerapkan kedisiplinan karyawan bisa mencapai target yang diberikan perusahaan dan mencapai hasil yang optimal.

3. Kerjasama

Menurut Damayanti dan Harini (2020), karyawan dapat bekerja sama dan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya.

4. Prestasi kerja

Menurut Damayanti dan Harini (2020), karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

5. Kecakapan

Menurut Damayanti dan Harini (2020), kecakapan adalah keterampilan dalam bekerja maka dari itu karyawan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. Komunikatif

Menurut Damayanti dan Harini (2020), Komunikatif membuat karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

7. Loyalitas

Menurut Damayanti dan Harini (2020), karyawan harus loyal dalam melakukan suatu pekerjaan atau membela perusahaan dari tindakan yang menguntungkan maupun merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi dalam meningkatkan perusahaan.

8. Kepemimpinan

Menurut Damayanti dan Harini (2020), kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait dengan sebuah organisasi atau kelompok. Karyawan yang memiliki jiwa kepemimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya atau *partner* kerjanya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam

mencapai sasaran perusahaan.

9. Pendidikan

Menurut Damayanti dan Harini (2020), pendidikan merupakan suatu pondasi utama dalam kompetitif apalagi di era modern seperti ini pendidikan dirasa perlu karena pendidikan merupakan pendorong untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik, adanya pendidikan yang minim membuat kita hanya sebagai penonton dan tentunya tidak dapat berbuat banyak karena tidak memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Menurut Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Rahayu, 2017). Menurut Suprainah (2018), kinerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tanggung jawab, tepat waktu disertai dengan kualitas dan kuantitas serta mutu yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Sanjaya dan Syaifullah (2020), kinerja karyawan yaitu perlakuan nyata yang merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan dimana karyawan menghasilkan kinerja yang

diperlihatkan dari segi kualitas ataupun kuantitas. Kinerja juga merupakan hasil sumbangan yang berbentuk kerja yang ditanggung jawabkan dimana tanggung jawab tersebut merupakan pemberian dari perusahaan untuk karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tanggung jawab, kerja keras dari karyawan berupa kualitas, kuantitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Dimensi Kinerja karyawan

Menurut Yuliawan (2012), kinerja karyawan memiliki indikator meliputi:

1. Kemampuan kinerja

Menurut Yuliawan (2012), kemampuan kerja, mendefinisikan sebagai kemampuan karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dengan demikian kemampuan menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Menurut Yuliawan (2012), kualitas kerja adalah ukuran tingkat kesesuaian suatu proses, produk atau jasa dengan mutu yang harus dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

3. Kreativitas kerja

Menurut Yuliawan (2012), memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, meningkatkan daya kreativitas dan mengemukakan ide-ide baru bagi perusahaan.

4. Disiplin kerja

Menurut Yuliawan (2012), kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

5. Tingkat kejujuran

Menurut Yuliawan (2012), Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian - perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.

6. Sikap

Menurut Yuliawan (2012), sikap yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikap dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

7. Loyalitas terhadap pekerjaan

Menurut Yuliawan (2012), loyalitas terhadap pekerjaan adalah salah satu hal yang tidak dapat di beli oleh uang karena merupakan hal yang bersifat emosional yang di wujudkan dalam bentuk kepatuhan dan kesetiaan, loyalitas karyawan bisa di lihat dari kepedulian dia terhadap pekerjaannya dan tidak malas - malasan dan selalu tepat waktu.

8. Motivasi

Menurut Yuliawan (2012), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecendrungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan perusahaan.

9. Kompensasi

Menurut Yuliawan (2012), dengan adanya kompensasi yang baik dan adil karyawan merasakan adanya asas keadilan, kompetensi yang sesuai dengan bdang pekerjaan dari kara kayawan, kompensasi juga memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Menurut Yuliawan (2012), lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

11. Gaji

Menurut Yuliawan (2012), gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wattimena (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk. Bandung	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, verifikatif, dan analisis jalur	Melalui uji f dapat diketahui bahwa kedua variabel independen (pelatihan dan promosi jabatan) yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan).
2	Rahayu (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.	Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu	Hasil analisis terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan kinerja kaaryawan, sedangkan koefisien determinasi promosi

		Garuda Metalindo	dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel Frekuensi dan persentase dari hasil penyebaran angket	jabatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan hasil uji hipotesis diperoleh thitung (2,204) > tabel (1,900) pada taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo
3	Sandy, dkk.(2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Syariah Malang Divisi <i>Mobile Marketing Syariah</i>)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu <i>explanatory research</i> , dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh	Pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4	Wicaksono (2016)	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)	Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode kuisisioner, kemudian data diolah melalui software SPSS.	Besarnya pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini berarti secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja

				karyawan yang lebih baik pula.
5	Hafeez (2015)	Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)	Two sets of hypothesis are developed which relate directly to the research questions. SPSS 19 is used to perform reliability, descriptive, correlation and regression analysis. The quantitative type of research is applied by using the questioner, testing on a population of pharmaceutical employees to find out the performance of their employees as a result of training provided by their company	The analysis shows a positive significant relationship between them and the results reveal that the more the employee gets training, the more efficient their level of performance would be
6	Jumiyati dan Azlina (2020)	Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kementerian komunikasi dan informatika Republik Indonesia Jakarta	Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah metode kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada biro kepegawaian dan organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta dapat disimpulkan adanya hubungan yang

				signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta
7	Sanjaya dan Syifullah (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Capella Dinamik Nusantara Di Kota Batam	Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Pelatihan memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam. Kesimpulan itu didapatkan dimana hasil uji t parsial yang dikerjakan oleh peneliti, maka kesimpulan yang didapatkan adalah hipotesis Pelatihan dari penelitian ini bisa diterima.
8	Leuhery dan Manuhutu (2018)	Pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Maluku	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena secara umum data dianalisis serta disajikan dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik	Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H ₀ dan terima H _a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

		Tengah		Kabupaten Maluku Tengah.
9	Suprinah (2018)	Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Pt Waru Kaltim plantation di penajam paser utara	Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif	Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Pt Waru Kaltim plantation di penajam paser utara memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya promosi jabatan yang akan didapatkan karyawan bisa dengan mudah didapatkan karena promosi jabatan adalah sebuah proses yang dinantikan karyawan karna untuk mengukur sejauh mana kinerja yang dapat diterapkan pada perusahaan tersebut sehingga bisa menumbuhkan rasa bangga akan jabatan yang mendapatkan peningkatan.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memperoleh hasil yang signifikan. Menurut Sandy, dkk. (2018), pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Sanjaya dan Syifullah (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Jumiyati dan Azlina (2020) dan Rahayu (2017), promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari peneliti terdahulu pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana telah dijelaskan pada tabel diatas, terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada perbedaan segi judul, sampel serta lokasi dan waktu penelitian.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Ataunur dan Aryanto (2015), pelatihan adalah proses pengajaran ketrampilan, pengetahuan, perilaku yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugasnya dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Agar pelatihan dapat berhasil pelatihan harus disusun dengan cermat dan sesuai rencana berdasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang diutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Pelatihan ini dilaksanakan oleh setiap organisasi atau instansi mengacu pada peningkatan teknis, teoritis dan moral karyawan agar mampu menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang maksimal (Anaviyah, 2016). Pelatihan juga merupakan salah satu metode pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, hal ini berarti semakin menyadari bahwa organisasi atau instansi tidak dapat lepas dari lingkungan yang selalu berubah setiap saat, sehingga untuk mempertahankan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Syahyuni (2018), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Melalui pelatihan manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan teori Ivancevich (2008:45) dalam Aruan (2013), yang menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2004:324) dalam Aruan (2013), indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan. Sedangkan menurut teori dari Hamalik (2005:10) dalam Aruan (2013), Pelatihan merupakan proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Sanjaya dan Syaifullah (2020), Ataunur dan Aryanto (2015), yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Jumiyati dan Azlina (2020), Promosi jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ardana, dkk (2012) dalam Gede, dkk (2019), menyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan pada karyawan akan memberikan dampak serta manfaat yang positif bagi perusahaan yaitu dalam meningkatkan disiplin kerjanya. Salah satu kegiatan promosi yang diperuntukan guna menjamin kondisi yang baik sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi maka tenaga kerja mampu memberikan *outcome* yang tinggi pula. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Adanya promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai (Jumiyati dan Azlina, 2020). Kinerja karyawan berpengaruh dengan kedudukan jabatan seseorang untuk dipromosikan ke level yang lebih tinggi sehingga karyawan merasa mendapat

perhatian oleh perusahaan dalam mencapai rencana karir yang diinginkan dan menempatkan karyawan tersebut pada kedudukan jabatan yang tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2012) dalam I Gede, dkk (2019), menyatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat maka dalam bekerja semakin dapat meningkatkan dan kinerjanya pula juga akan meningkat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Syahyuni (2018) dan Rahayu (2017), yang menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyadi (2018), pelatihan merupakan sarana yang membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti, meningkatkan produksi dan meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:77) dalam Anggereni (2018), menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2012:52) dalam Anggereni (2018), tujuan umum pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan

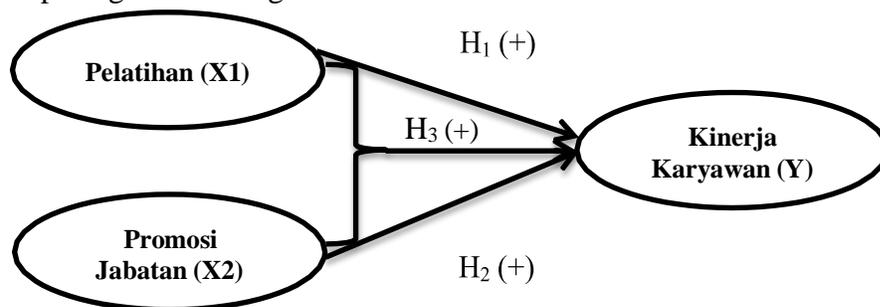
dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif dan mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

Menurut Leuhery dan Manuhutu (2018), Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sejalan dengan teori Hasibuan (2012) dalam I Gede, dkk (2019), menyatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat maka dalam bekerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Suprinah (2018), Kinerja karyawan merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu disertai dengan kualitas dan kuantitas serta mutu yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pemberian pelatihan karyawan dan promosi jabatan hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya pemberian pelatihan karyawan, organisasi atau instansi dapat mengembangkan kemampuan karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak, dan pemberian promosi jabatan untuk karyawan dapat memberikan dorongan atau semangat kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan karirnya menjadi lebih baik. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Pranata, dkk. (2018) dan Suprinah (2018), menyatakan bahwa pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut: **H3 : Pelatihan dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

4.1 Kerangka Pemikiran

Dari uraian di atas dan berdasarkan pada latar belakang masalah, dalam penelitian ini untuk mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara pelatihan, promosi jabatan, dan kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diuji. Tujuan dibuatnya kerangka penelitian ini yaitu untuk dapat mempermudah memahami hipotesis yang akan dibangun dalam penelitian. Maka kerangka penelitian dapat dinyatakan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran