

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Pelatihan

Hanggraeni (2012) mengemukakan pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Widodo (2015) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dari beberapa pendapat diatas saya simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut pendapat Handoko (2011) ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- a. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

- b. Program – program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran – sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan yaitu untuk meningkatkan skill yang dimiliki karyawan dan para pekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010) manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapai visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antara manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya :

- a. Manfaat bagi karyawan.
 - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.
 - 2) Memberikan informasi tentang meningkatkannya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
 - 3) Melalui pelatihan dan pengembangan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik.
 - 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - 6) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - 7) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.

- 8) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - 9) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - 11) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b. Manfaat bagi perusahaan
- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level.
 - 3) Memperbaiki SDM.
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - 6) Mendukung menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - 7) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - 8) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - 9) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - 10) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - 11) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - 12) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 - 13) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (dalam Edy Sutrisno 2012) ada 3 manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- 1) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bias memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantara mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap – sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- 2) Bagi personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan – latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin – mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan berdasarkan penjelasan menurut Rivai (2010) dalam pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- a. Efektivitas biaya.
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip – prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.

- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur.

4. Indikator

Ada beberapa indikator didalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh mangkunegara (2011), indikator – indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur.

1) Pendidikan.

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Penguasaan materi.

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta.

1) Semangat mengikuti pelatihan.

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruksi bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

2) Seleksi.

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi.

1) Sesuai tujuan.

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh perusahaan.

2) Sesuai komponen peserta.

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

3) Penetapan sasaran.

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode.

1) Pensosialisasian tujuan.

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak di sampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

2) Memiliki sasaran yang jelas.

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

e. Tujuan.

Meningkatkan keterampilan, hasil yang diharapkan pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

B. Kepuasan Kerja

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai prestasi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian

pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Priansa (2014)

1. Indikator

Ada pula indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja seperti yang di jelaskan Robbins (2015) yaitu:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, kebebasan, menawarkan beragam tugas, dan memberikan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat yang memadai.

c. Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila

upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standard pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status yang di inginkan. Oleh karena itu, individu – individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang – orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e. Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

D. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
1	Mamik Eko Supatmi, Umar	Pengaruh pelatihan,	X1 (Pelatihan)	Metode penelitian	• Pelatihan berpengaruh

	Nimran, Hamidah Nayati Utami (2013)	kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan	X2 (Kompensasi) Y1 (Kepuasan Kerja) Y2 (Kinerja karyawan)	menggunakan regresi linier berganda	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Charles Dw Simaremare,H.B. Isyandi 2015	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan	X1 (Pelatihan) X2 (Lingkungan Kerja Fisik) X3 (Kepemimpinan) Y1 (Kepuasan Kerja)	Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda dan regresi sederhana	• Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja fisik

			kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau	Y2 (Kinerja Karyawan)		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ratag Elisabeth (2016)	Pingkan Vonny	Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractor Cabang Manado	X1 (Pelatihan) X2 (Fasilitas Kerja) X3 (Kompensasi) Y1 (Kepuasan Kerja)	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda.	Pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	
4	Erma (2014)	Safitri	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X1 (Pelatihan) X2 (Disiplin) Y1 (Kinerja)	Metode penelitian menggunakan metode linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja 	

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Fernando Stefanus Lodjo (2013)	Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	X1 (Pelatihan) X2 (Pemberdayaan) X3 (efikasi diri) Y1 (Kepuasan kerja)	Menggunakan metode regresi linier berganda	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Jalal Hanaysha, Putri Rozita Tahir (2016)	<i>Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction</i>	X1 (<i>employee Empowerment</i>) X2 (<i>Teamwork</i>) X3 (<i>Employee Training</i>) Y1 (<i>Job Satisfaction</i>)	<i>Analyzed using structural equation modelling on AMOS and spss ver.19</i>	<i>Employee empowerment, teamwork, and training have positive and significant effects on job satisfaction.</i>
7	Amir Sohail et.al (2014)	<i>Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction : (a case of education industry in Pakistan</i>	X1 (<i>Work motivation</i>) X2 (<i>Organizational commitment</i>) Y1 (<i>Job satisfaction</i>)	<i>Analyzed using multiple linear regression methods.</i>	<i>The results showed that there was a positive relationship between job satisfaction and work commitment. Meanwhile, work motivation also has a positive effect on job satisfaction of employees working in the education sector of Pakistan.</i>

8	Masooma Javed et.al (2014)	<i>Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turn over intentions</i>	X1 (Job satisfaction) X2 (Employee performance) Y1 (Turnover intentions)	Data analysis using SPSS and continued with reliability analysis.	<ul style="list-style-type: none"> • Job satisfaction has a significant effect on employee performance. • Job satisfaction has a significant negative effect on turnover intentions.
9	Maaly Mefleh Mohammed Al-Mzary Abedallah et.al (2015)	Training nad its impact the performance of employee at Jordanian universities form the perspective of employee: the case of yarmouk university	X1 (training) Y1 (performance)	The reliability of the data analysis tool is determined through the use of Cronbach alpha and standard deviations.	There is a relationship between effective training and employee performance.
10	Mohammed Inuwa (2015)	<i>The impact of job satisfaction, job attitude and equity on employee performance</i>	(job satisfaction) (Job attitude) (Equity) (Employee performance)	Use empirical analysis to test the validity and reliability of concepts.	There is a positive relationship between job satisfaction, work attitude and equity in employee performance in an organization.

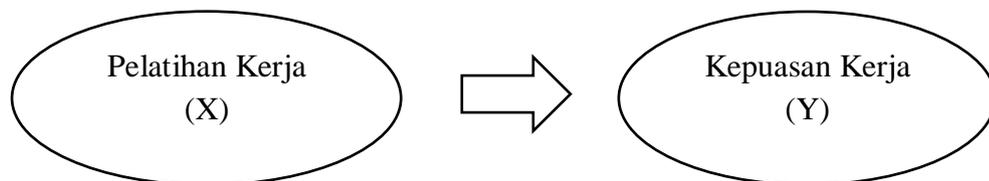
Sumber: Data diolah februari 2020

E. Kerangka Berfikir

Pelatihan merupakan sesuatu yang diharapkan untuk mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi. Pelatihan dimaksudkan

untuk mengoreksi kepuasan kerja karyawan. Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif dan kehandalan dalam bekerja.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran, pelatihan adalah sebagai variabel bebas sedangkan kepuasan kerja ada sebagai variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu ada beberapa hasil yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, pada penelitian ini kerangka berfikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur ini sendiri pelatihan dibutuhkan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai dikarenakan pelatihan dapat menimbulkan rasa percaya diri kepada setiap pegawai sehingga hal tersebut juga dapat membuat kepuasan kerja pegawai menjadi bertambah.

Dengan ilmu, skill dan wawasan yang telah diperoleh ketika menjalani pelatihan maka pegawai juga merasa lebih di perhatikan oleh lembaga tersebut sehingga membuat mereka lebih nyaman dan memberikan yang terbaik bagi

perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

F. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Ho : Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.