

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori ini menjelaskan tentang teori-teori yang mendukung rumusan masalah serta membantu dalam menganalisis hasil penelitian selanjutnya. Landasan teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dan teori. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pada tingkat bawah atau rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya pengoperasian mesin. Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk melatih kemampuan dan keterampilan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Widodo (2015), tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

c. Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- 1) Pelatihan dalam kerja (on the job training)
- 2) Magang (apprenticeship)

- 3) Pelatihan di luar kerja (off-the-job training)
- 4) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- 5) Simulasi kerja (job simulation)

d. Indikator Pelatihan

1) Instruktur

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- b) Memotivasi peserta
- c) Kebutuhan umpan balik.

2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a) Semangat mengikuti pelatihan
- b) Keinginan untuk memperhatikan.

3) Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a) Menambah kemampuan
- b) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5) Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a) Keterampilan peserta pelatihan.
- b) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Dhian (2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk

memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari luar dan dari dalam, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan tenaga dari dalam diri maupun luar individu. Motivasi diberikan oleh seseorang atau sekelompok tenaga kerja lain dapat mendorong individu tersebut bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Indikator Motivasi

Komponen indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Kinerja
 - a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
 - b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Penghargaan
 - a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang kuat.
 - b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Tantangan
 - a) Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
 - b) Penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.
- 4) Tanggung jawab
 - a) Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untu turut merasa tanggung jawab

- b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

5) Keterlibatan

- a) Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.
- b) Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi dilingkungan kerja.

6) Pengembangan

- a) Adaptasi karyawan dilingkungan kerja.
- b) Sikap saling bekerja sama antar karyawan.

7) Kesempatan

- a) Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka.
- b) Harapan kerja yang lebih baik.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode

tertentu. Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Edison (2015) sebagai berikut:

- 1) Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian, Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- 4) Taat asas, Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Aviation Security (AVSEC)

Petugas keamanan penerbangan atau Aviation Security (AVSEC) adalah personil yang telah wajib memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (SKTP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XII/2010). Dalam keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 9 Tahun 2010 tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional dijelaskan bahwa personel keamanan penerbangan memiliki tugas melakukan pengamanan dalam aktifitas penerbangan.

Personel keamanan penerbangan wajib tersebar diseluruh penjuru bandar udara, baik disisi darat maupun udara.

5. Bandar Udara Abdulrachman Saleh

Bandar Udara Abdulrachman Saleh (IATA : MLG, ICAO : WARA) adalah bandar udara yang terletak di Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur, Indonesia, secara letak astronomis berada pada posisi 07.55 LS dan 112.42 BT. Bandar udara Abdulrachman Saleh memiliki dua landasan pacu yang pertama untuk pesawat-pesawat kecil seperti Hercules C-130 dengan panjang 1.500 m, dan yang kedua untuk jenis pesawat besar seperti Boeing 737 dengan panjang 2.300 m.

Pangkalan udara (Lanud) Bugi yang kini dikenal dengan nama Lanud Abdulrachman Saleh dibangun oleh pemerintahan Belanda pada era 1937-1940 bersamaan dengan pembangunan pangkalan-pangkalan udara lain di Indonesia. Pada tanggal 30 Desember 2011 penerbangan sipil di Abdulrachman Saleh menggunakan bandar udara yang terpisah dari base ops Lanud Abdulrachman Saleh.

B. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy Madiono	2013	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima
2.	ARUAN, DANIEL ARFAN	2013	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama, antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) yaitu sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh

				faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
3.	Rita Puspitasari	2014	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang	Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu menggunakan Software IBM SPSS Statistics 20 diperoleh persamaan garisnya adalah $Y = 67,056 - 0,110X_1 - 0,228X_2$, hasilnya menunjukkan nilai yang negatif.

4.	Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian	2016	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
5.	Eli Yulianti	2015	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara	Hasilnya memnunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.

Hasil penelitian di atas diketahui bahwa ada beberapa perbedaan dan kemiripan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu berdeda judul, tempat dan objek penelitian. Kemiripan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil dari kerangka pemikiran yang dilandasi oleh teori yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

a) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan

energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

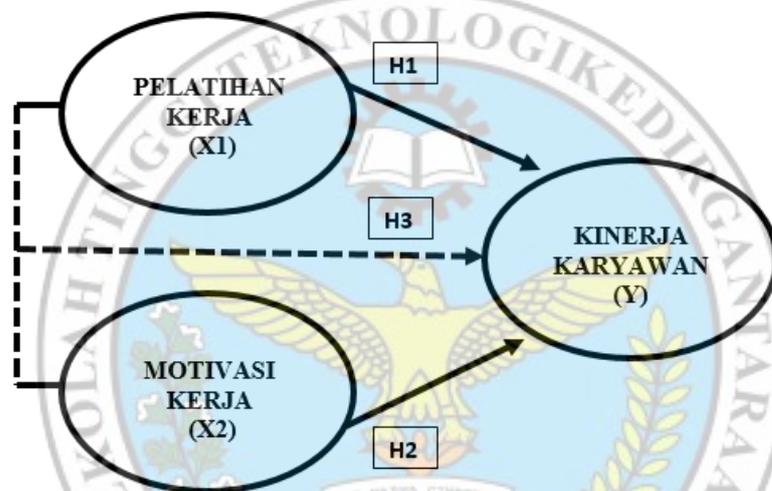
Pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya.

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Operasional

Secara konseptual dapat dirumuskan bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan aviation security (AVSEC) Bandar Udara Abdulrachman Saleh – Malang.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

X₁: Pelatihan kerja

X₂: Motivasi kerja

Y : Kinerja karyawan

—————> : Pengaruh Pelatihan kerja (X₁) atau Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

- - - - -> : Pengaruh Pelatihan kerja (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y).

a. H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

