

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Rivai, 2005) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Bedasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat hasil pencapaian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya:

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
6. Motivasi karyawan, kemampuan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal, merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya:

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) indikator-indikator kinerja:

1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
2. Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam

waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
5. Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan diperusahaan.

2.1.2 Efektivitas Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkuprawira, 2002:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Menurut (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:134) juga berpendapat bahwa pelatihan kerja atau *training* merupakan upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) karyawan melalui proses pelatihan agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Menurut (Hamalik, 2009:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan terencana dalam wujud pemberian bantuan kepada karyawan yang diberikan melalui tenaga profesional atau pelatih dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja

karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan. Menurut (Dessler, 2005:32) Pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Bedasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan perilaku serta tanggung jawabnya agar semakin baik untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan. Efektivitas pelatihan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan dari kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan.

2.1.2.2 Metode Pelatihan

Menurut (Rivai, 2014) terdapat beberapa jenis metode pelatihan, antara lain:

- a. *On the job training*, suatu metode pelatihan dengan memberikan pekerjaan riil kepada karyawan.
- b. Rotasi, suatu metode dimana pekerja dipindahkan dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya.
- c. Magang, suatu metode yang pelatihan kerja dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman.

- d. Ceramah, suatu metode yang mengandalkan komunikasi, umpan balik dan transfer ilmu.
- e. Pelatihan *Vestibule*, sebuah metode pelatihan dengan memberikan semacam kursus yang dijalankan diluar lingkungan kerja.
- f. *Case Study*, suatu metode dimana para peserta pelatihan dihadapkan pada sebuah kasus tertulis dan diharuskan memecahkan masalah tersebut.
- g. *Simulation*, suatu metode dengan membuat suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya.
- h. Belajar Mandiri, suatu metode dengan memberikan modul-modul tertulis kepada peserta dan peserta hanya mempelajari sendiri.
- i. Praktik Laboratorium, suatu metode latihan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal.
- j. Pelatihan Tindakan, suatu metode dengan berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan.
- k. *Role Playing*, suatu metode dimana peserta memainkan berbagai peran tertentu, dan bereaksi terhadap peserta lainnya yang menjalankan peran ganda.
- l. *Management Games*, suatu metode dengan menekankan pengembangan kemampuan *problem-solving*.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Peserta Pelatihan,

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Yang artinya, perusahaan harus benar-benar dapat menyeleksi calon karyawan yang akan mengikuti pelatihan.

2. Instruktur/Pelatih,

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.

3. Materi Pelatihan,

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan untuk mengajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

4. Lokasi Pelatihan,

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan.

5. Lingkungan Pelatihan,

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu Pelatihan,

Waktu pelatihan maksudnya adalah dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

2.1.2.4 Indikator Efektivitas Pelatihan Kerja

Menurut (Rivai, 2014) indikator-indikator efektivitas pelatihan, sebagai berikut:

1. Reaksi (*Reactions*), yaitu untuk mengetahui reaksi dari peserta mengenai kegiatan pelatihan.
2. Pembelajaran (*Learning*), yaitu mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti kegiatan pelatihan.
3. Perilaku (*Behavior*), yaitu untuk mengetahui perubahan perilaku dari para peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan.
4. Hasil (*Result*), yaitu untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari kegiatan pelatihan seperti berkurangnya tingkat absen, menurunnya tingkat kesalahan kerja, meningkatnya kualitas kerja dan semakin efisienya penggunaan waktu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2006:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Rivai, 2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut (Bejo Siswanto, 2005:291) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Bedasarkan beberapa definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati dan menaati terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan diberikana sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang di buatnya sesuai peraturan yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2005:194) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

4. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan diperusahaan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

6. Sanksi atau Hukuman

Berat ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan

membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Contoh sanksi hukuman menurut (Robbins, 1996:93) dapat berupa: ancaman untuk menunda kenaikan gaji, ancaman untuk memberikan penilaian kerja yang tidak memuaskan.

7. Ketegasan

Seorang atasan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, apabila memiliki sifat dan sikap yang adil, berani dan tegas untuk menindak karyawan yang telah melanggar aturan sesuai aturan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011:94) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian yang sesuai aturan perusahaan, dan bersikap sopan santun dalam bertingkah laku didalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta dapat menjalin hubungan baik dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. Seperti norma yang berlaku di perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Handoko, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Fathoni, 2006) bahwa kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Bedasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichi (2005:225) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Gaji atau Upah, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah mutlak dari gaji yang diterima. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada rasa kepuasan.
2. Kondisi kerja yang menunjang, tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Maka dari itu, perusahaan harus membuat kondisi kerja yang menyenangkan dan juga nyaman sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.
3. Hubungan Kerja
 - a. Hubungan dengan rekan kerja, dapat timbul dalam kelompok kerja yang para pekerjanya bisa bekerja satu tim.
 - b. Hubungan dengan Atasan, hubungan seorang atasan dengan karyawan merupakan suatu penunjang motivasi tersendiri dalam menumbuhkan kepuasan kerja dalam perusahaan, karena apabila atasan dan bawahan tidak saling sejalan maka akan terjadi ketidakpuasan.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2011:141) indikator-indikator dari kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), merupakan sumber utama kepuasan. Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.
2. Gaji/Upah (*Pay*), jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Jika karyawan merasakan kepuasan dengan upah yang karyawan terima maka dapat menciptakan kepuasan kerja.
3. Promosi (*Promotions*), kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
4. Atasan (*Supervisor*), seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja. Kepuasan karyawan bisa meningkat bila atasan dapat memahami bawahannya, ramah, jika karyawan melakukan kinerja yang baik pengawas akan memberi pujian, dan mendengarkan pendapat karyawan.
5. Rekan kerja (*Work group*), teman untuk melakukan interaksi dalam pelaksanaan kerja, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

6. Kondisi kerja (*Working conditions*), kondisi yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kepuasan terhadap kondisi kerja yang nyaman menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Apabila kondisi kurang baik (panas, berisik) maka kepuasan kerja akan menurun.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan variabel pelatihan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
1. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta (Aldila Nursanti, 2014)	Uji Regresi Linier Sederhana Dan Berganda	1. Pengaruh pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan kerja dan insentif secara silmutan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Studi Pada PT Eco Smart Garment Indonesia (Anissa Diyana Wati, 2017)	Uji Regresi Linear Berganda	1. Pengaruh pelatihan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh kopetensi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Lanjutan tabel 2.2

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Emsonic Indonesia (Inke Juliani, 2019)	Analisis regresi sederhana dan berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi adalah sebesar 75,9%, sedangkan sisanya sebesar 24,1% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, seperti pelatihan. 3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi adalah sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas (Iwan Kurnia Wijaya, 2018)	Metode regresi linier sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukti Sanomas adalah terbukti.
5. <i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> (Sununta Siengthai and	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efek interaksi pekerjaan desain ulang dengan sendirinya ditemukan memiliki efek negatif yang signifikan pada kinerja karyawan

Patarakhuan Pila- Ngarm ,2015)		2. Kepuasan kerja ditemukan untuk selalu secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
-----------------------------------	--	---

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aldila Nursanti (2014) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), serta menggunakan metode uji regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel insentif (X), menggunakan metode uji regresi linear sederhana, serta terletak pada objek penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa Diyana Wati (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Studi Pada PT Eco Smart Garment Indonesia” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu variabel pelatihan (X), Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), serta menggunakan metode uji regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kompetensi (X), serta terletak pada objek penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Inke Juliani (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT.Emsonic Indonesia” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu variabel pelatihan (X), Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), serta menggunakan metode uji regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada menggunakan metode uji regresi linear sederhana, serta terletak pada objek penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada menggunakan metode uji regresi linear sederhana, serta terletak pada objek penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm (2015) yang berjudul “*The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), serta menggunakan metode uji regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada efek interaksi pekerjaan desain ulang (X), serta terletak pada objek penelitian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Efektivitas Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya yang

berguna untuk meningkatkan kecakapan, sikap serta keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan. Menurut (Hamalik, 2009:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan terencana dalam wujud pemberian bantuan kepada karyawan yang diberikan melalui tenaga profesional atau pelatih dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan. Pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Dessler, 2005:32). Jadi pelatihan kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena agar bisa mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh adanya pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan karyawan yang tinggi juga dari hasil pelatihan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aldila Nursanti, 2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelatihan kerja yang diadakan di CV Kedai Digital Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Lita Lestari, 2016) mengemukakan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kampoeng djowo sekantul hal ini berarti apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan meningkat dan begitupun sebaliknya.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja hal yang diutamakan di dalam perusahaan, sebab dengan adanya kedisiplinan semua dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan. Maka disiplin kerja penting untuk ditegakkan didalam perusahaan supaya karyawan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan didalam perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2006:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila para karyawan bisa menaati peraturan dan kebijakan yang terdapat di dalam perusahaan maka akan tercapainya kinerja karyawan yang baik. Jadi semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh karyawan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anissa Diyana Wati, 2017) menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Inke Juliani, 2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan juga menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan peran serta dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan. Seseorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya akan menunjukkan dengan semangat kerja dan disiplin dalam bekerja, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Handoko, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang akan berdampak positif didalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amdianti Dwi Prasati, 2015) menunjukkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pabrik pengolahan karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iwan Kurnia Wijaya, 2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukti Sanomas adalah terbukti.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan bagian produksi UD Karya Jati.

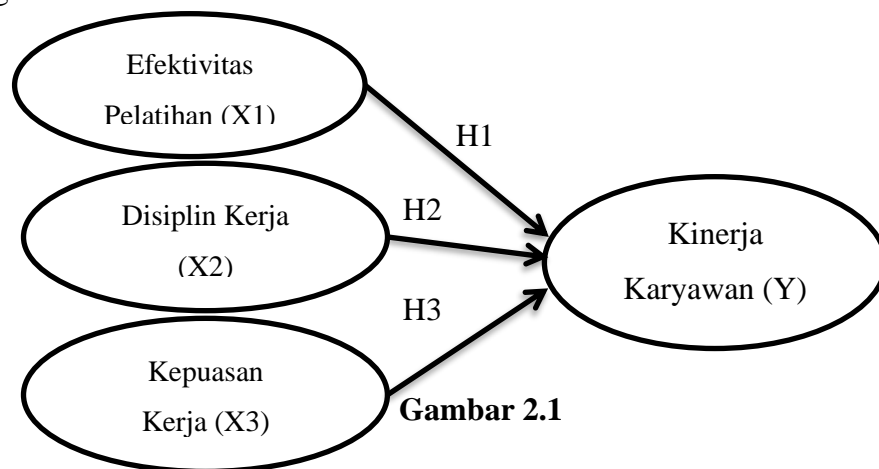
Kinerja karyawan adalah tingkat hasil pencapaian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan perilaku serta tanggung jawabnya agar semakin baik untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan. Efektivitas pelatihan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan dari kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan. Disiplin kerja adalah sikap menghormati dan menaati terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan diberikana sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang di buatnya sesuai peraturan yang berlaku. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kinerja berperan penting dalam keefektifan sebuah perusahaan dan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelatihan kerja, yang mana agar bisa mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh adanya pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan karyawan yang tinggi juga dari hasil

pelatihan. Selain pelatihan kerja faktor lainnya adalah mengenai kepuasan kerja karyawan, jika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya akan menunjukkan dengan semangat kerja dan disiplin dalam bekerja, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupun kedisiplinan kerja, semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh karyawan.

Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan mampu mencapai tujuan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inke Juliani, 2019) pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iwan Kurnia Wijaya, 2018) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukti Sanomas adalah terbukti.

Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1 : Semakin efektivitas pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H3 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.