

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Masram dan Mu'ah (2017:2) adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, seorang manager harus memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berkualitas pada posisi yang tepat untuk mempertahankan reputasi perusahaan secara menyeluruh secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mukminin (2017:6) adalah aktifitas yang bersangkutan dengan sebuah proses, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti jabatan, pengadaan tenaga kerja, seleksi, kompensasi, dan penilaian kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018:1) terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:6) terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut dibawah ini:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas perusahaan. Walaupun secara formal suatu bagian sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Bagian sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan pada daperusahaan.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir pengaruh buruk terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia yang digunakan untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan kerugian.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus di pertahankan, di pensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Yang berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.

d. Kepemimpinan

Yang membuat individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Yang menjamin pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksana dan pengendalian tersebut, akan melewati empat tahapan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan.

Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya di berikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skill* dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarah kepada *conceptual skill* dengan biaya yang cukup tinggi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang di berikan perusahaan.

d. Program Integrasi Karyawan

Program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi antar karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Ditunjukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi, spesifikasi, persyaratan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan
7. Pemberian balas jasa perusahaan sejenis
8. Mengawasi kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
9. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
10. Mengatur mutasi karyawan, baik vertikal maupun horizontal
11. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.1.4. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.1.5. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:12) terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Pengusaha

Orang yang menanamkan modalnya untuk memperoleh hasil dari suatu usaha. Besar kecilnya hasil yang di dapat itu tidak menentu, tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Merupakan aset utama suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan, aktivitas pada perusahaan tersebut tidak akan terjadi. Karyawan memiliki peran aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan.

3. Pemimpin atau Manajer

Seseorang yang memiliki kewenangan dan menggunakan kekuasaannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.2. Pelatihan

Pelatihan mengacu pada proses mempelajari dan membantu karyawan untuk dapat memperoleh dan menjawab berbagai pengetahuan maupun keterampilan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu (Mukminin, 2019:31).

Pelatihan atau *training* adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan suatu keahlian, peraturan, konsep, ataupun sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan telah ditetapkan dalam UU tahun 2003 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan kegiatan yang memberikan, mendapatkan, meningkatkan, dan juga mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap, serta etos kerja pada tingkat keahlian maupun keterampilan tertentu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut (Masram dan Mu'ah, 2017:31).

Pelatihan kerja adalah suatu proses pembinaan jangka pendek yang mempergunakan mekanisme sistematis serta terorganisir dimana karyawan non manajerial akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2016:44).

2.1.2.1. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016:45), tujuan dari adanya pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindari keusangan (*Obsolescence*)

2.1.2.2. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2006:276) dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa terdapat manfaat dari adanya kegiatan dalam pelatihan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam bekerja
2. Meminimalisir pembelajaran agar berfokus pada prosedur kinerja
3. Menciptakan kerukunan yang menguntungkan segala pihak
4. Mampu memenuhi kriteria pengembangan sumber daya manusia
5. Mampu menghindari adanya kecelakaan kerja

2.1.2.3. Jenis Jenis Pelatihan

Menurut Manthis & Jackson dalam Priansa (2017:206), kegiatan pelatihan di bentuk agar dapat melengkapi tujuan perusahaan. Berikut adalah jenis jenis kegiatan dalam pelatihan kerja yang biasanya diadakan oleh perusahaan:

1. Pelatihan Rutin

Kegiatan ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan secara hukum yang berlaku untuk seluruh karyawan pada masa pengenalan karyawan baru.

2. Pelatihan Teknis

Kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan mengenai tugas dan tanggung jawab, biasanya kegiatan ini dapat berupa pengenalan produk, bagaimana proses pengaplikasiannya, hingga kekurangan dari produk tersebut.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Kegiatan yang mengutamakan hubungan baik dalam bekerja untuk membangun kerja sama. Kegiatan tersebut juga bertujuan agar masalah yang terjadi dalam perusahaan dapat dipecahkan dengan mudah.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Kegiatan jangka panjang yang membantu untuk meningkatkan kemampuan diri, dan biasanya kegiatan ini dapat berupa praktik, pengembangan, dan proses perubahan.

2.1.2.4. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Secara umum analisis didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang atau faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan meningkat. Maka tujuan dari pelatihan kerja ini adalah untuk memperoleh data yang akurat mengenai kebutuhan penyelenggaraan pelatihan (Masram dan Mu'ah, 2017:34).

Pelatihan pada umumnya diselenggarakan sebagai kegiatan untuk mengurangi kesenjangan antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawan, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi kesenjangan tersebut dan dapat meminimalisirnya. Selain itu, dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggara pelatihan dapat memperkirakan manfaat yang didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi peserta pelatihan maupun bagi perusahaan. Dan berikut merupakan tujuan dari analisis kebutuhan pelatihan kerja diantaranya adalah:

1. Memastikan bahwa pelatihan merupakan solusi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan

2. Memastikan bahwa peserta pelatihan adalah anggota karyawan yang tepat
3. Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing masing karyawan
4. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan pemilihan metodenya sesuai dengan materi pelatihan kerja
5. Memastikan bahwa masalah yang ada disebabkan akibat kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, bukan karena alasan lain yang tidak dapat diselesaikan melalui pelatihan kerja
6. Memperhitungkan keuntungan maupun kerugian dari pelaksanaan pelatihan, mengingat dari penyelenggaraannya yang membutuhkan sejumlah biaya

2.1.2.5. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut teori dari Dessler (2015:284) mengenai indikator dari pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Pelatihan biasanya diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan, maka sebagai orang yang memiliki kendali untuk menyampaikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi / kompetensi yang memadai sesuai dengan bidangnya, kemudian harus mampu memotivasi pesertanya, dan dapat memberikan umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan secara profesional dan berkompeten.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan, peserta harus bersemangat selama pelatihan berlangsung, dan adanya keinginan dari peserta untuk memahami materi yang diberikan selama pelatihan.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif dan metode yang dipilih juga harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan.

4. Materi

Materi pelatihan sumber daya manusia yang baik adalah materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan dan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan Pelatihan

Keterampilan dan pemahaman dari peserta pelatihan merupakan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan pendapatan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

2.1.3. Disiplin Kerja

Menurut Busro (2018), disiplin kerja adalah suatu sikap mental seorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang ditentukan.

Menurut Hamali (2018), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang pada diri karyawan yang membuat karyawan tersebut mampu menyesuaikan dirinya dengan aturan-aturan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Syahyuni (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2016:89), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada disiplin dalam bekerja adalah sebagai berikut:

1. Besar Kecilnya Pembagian Kompensasi

Bagi karyawan yang mengikuti peraturan, maka akan sepantasnya mereka mendapatkan jaminan atas balas jasa yang setimpal.

2. **Ada atau Tidaknya Keteladanan Pimpinan pada Perusahaan**
Sikap teladan pada pimpinan didalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi lingkungan disekitar perusahaan. Sebab, seluruh pihak yang ada didalamnya akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan tersebut bisa menegakkan visi misi perusahaan.
3. **Ada atau Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan**
Adanya pelatihan mengenai kedisiplinan tidak akan bisa terlaksana jika tidak ada hukum tertulis yang bisa dijadikan acuan bersama.
4. **Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan**
Seorang pemimpin harus sigap dalam mengambil keputusan maupun tindakan yang sesuai dengan sanksi yang ada. Sebab, sikap ini diperlukan untuk membentuk kedisiplinan agar tidak terdapat pelanggaran dalam bekerja.
5. **Ada atau Tidaknya Pengawasan dari Pimpinan**
Berbagai kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan harus diberikan pengawasan dan arahan agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. **Ada atau Tidaknya Perhatian pada Karyawan**
Tidak hanya soal pembagian upah dan pekerjaan yang bergengsi, namun perhatian pimpinan pada karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. **Menciptakan Kebiasaan yang Mendukung**
Tegaknya kedisiplinan dapat didukung dengan adanya sikap saling menghormati, menyampaikan rasa bangga terhadap karyawan yang telah berhasil, mampu menciptakan suasana yang rukun dalam setiap pertemuan, saling berkomunikasi dan berdiskusi dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.2. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian (1999) dalam Sutrisno (2016), bentuk disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa poin sebagai berikut:

1. Tingginya rasa peduli terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

4. Memiliki solidaritas dikalangan karyawan
5. Mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan

2.1.3.3. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hertatik dalam Pramularso (2017) mengemukakan bahwa terdapat 5 jenis disiplin, yaitu:

1. Disiplin Diri

Berkembang atas kemauan diri sendiri, dan merupakan perwujudan dari sikap tanggung jawab yang berarti dapat menerima nilai nilai yang ada diluar dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Sikap taat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku, mampu mengendalikan diri dari kepentingan dalam pencapaian tujuan tertentu, dan mampu memelihara stabilitas perusahaan serta menjalankan standar perusahaan.

3. Disiplin Preventif

Ditujukan untuk mendorong karyawan agar menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

5. Disiplin Progresif

Pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.3.4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Supomo Nurhayati (2018), mengungkapkan bahwa tujuan dari adanya pengarahan sikap disiplin dalam bekerja adalah sebagai berikut:

1. Bertujuan agar karyawan dapat mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan
2. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Mampu menggunakan dan menjaga fasilitas perusahaan
4. Mampu bersikap baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku
5. Karyawan diharapkan agar mampu bekerja maksimal dengan harapan dapat memberikan efek positif bagi perusahaan

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo & Nurhayati (2018), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap sebuah perusahaan. Adapun beberapa indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus ideal dalam arti bahwa pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

2. Teladan Pimpinan

Pemimpin yang teladan memiliki peran untuk menentukan kedisiplinan karyawan, sebab pemimpin yang teladan akan dijadikan contoh oleh pekerja lainnya. Jika seorang pemimpin berkepribadian baik, maka karyawan lainnya akan disiplin. Begitupun sebaliknya, jika sikap pimpinan kurang baik, maka karyawan lainnya akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan tersebut, sebab dari upah tersebut karyawan akan membalasnya dengan jasa mereka sebagai wujud kepuasan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Peran keadilan juga dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena sifat manusia akan selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat

Merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Dengan adanya pengawasan, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku karyawannya dalam bekerja. Dalam hal ini, atasan juga harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk kepada karyawannya jika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Banyak faktor pendukung yang dapat membantu setiap individu ataupun kelompok untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki setiap individu dengan keterampilan yang berbeda, akan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan tanpa melihat siapa yang lebih unggul dalam bidangnya. Proses kinerja yang berjalan dengan baik, dapat diiringi dengan perilaku karyawan yang mencerminkan sikap tanggung jawab, disiplin, berkompeten, dan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Nilai nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berkualitas akan mampu berkontribusi penuh dalam mengembangkan perusahaan. Timbal balik yang menguntungkan dari hasil kinerja yang dilakukan merupakan sebuah penghargaan yang membawa pengaruh positif bagi individu dan perusahaan. Dari kepuasan kerja tersebut dapat membuka jalan untuk menunjang karir yang lebih cemerlang, serta mampu menjadi contoh individu lain untuk terus berinovasi dan memotivasi diri untuk giat dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Arda (2017:45) merupakan dasar adanya keinginan untuk menaikkan kualitas kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan akan terbentuk jika terdapat keinginan dari karyawan tersebut untuk mencapai pencapaiannya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki harapan untuk mengembangkan kualitas kerjanya, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja menurut Budiarti *et al.* (2018) adalah hasil dari sejumlah penghargaan yang diterima oleh karyawan, meskipun bentuknya kecil namun karyawan merasa bahwa penghargaan tersebut dapat diterima sebagai wujud dari bentuk kepuasan kerja yang telah dicapainya. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus meyakinkan karyawan untuk menciptakan hubungan yang baik agar komitmennya tetap terjaga.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017:79) adalah sikap individu terhadap tanggung jawabnya yang menunjukkan timbal balik positif jika mereka

merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya jika individu tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Maka kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin agar timbal balik dari karyawan untuk perusahaan semakin meningkat dan menguntungkan.

2.1.4.1. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017:34) adalah sebagai berikut:

1. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan memadai
2. Perhatian terhadap perencanaan dan pengembangan karir kepada karyawan
3. Pemberian upah yang sesuai dengan harapan
4. Hubungan yang baik dengan rekan kerja
5. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya

2.1.4.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo *et al.* (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Gaji
Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut dan sesuai dengan kebutuhan serta keadilan.
2. Pekerjaan itu Sendiri
Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, apakah hasil yang dikerjakan memiliki timbal balik yang menguntungkan bagi perusahaan atau tidak.
3. Rekan Kerja
Individu maupun kelompok yang saling berinteraksi dalam melakukan pekerjaannya.
4. Atasan
Seseorang yang memiliki kewenangan untuk memerintah sesuatu dalam pekerjaan.

5. Promosi

Adanya kemungkinan seseorang untuk mengembangkan karirnya dalam bekerja.

6. Lingkungan Kerja

Suatu tempat yang berada dalam ruang lingkup pekerjaan.

2.1.4.3. Pendekatan untuk Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:19), menyatakan bahwa terdapat dua pendekatan untuk melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Single Global Rating* (SGRM)

Mengukur sikap karyawan terhadap pekerjaannya dengan meminta karyawan untuk merespon pertanyaan atas pertimbangan mengenai kepuasan kerja.

2. *Summation Score Method* (SCM)

Mengukur tentang pengenalan tugas, beban kerja, lingkungan kerja, hubungan antar supervisi, kesempatan promosi karir, dan hubungan dengan relasi kerja. Dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan tanggapan karyawan tentang masing masing elemen

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2017:19) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menyenangkan dan memberikan kesempatan dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan
2. Pemberian upah dengan sistem penggajian dan keadilan yang sesuai dengan harapan karyawan
3. Kesempatan promosi yang mempersilahkan karyawan menemukan peluang untuk naik jabatan
4. Pemimpin yang dapat memberikan motivasi pada karyawan
5. Rekan kerja yang saling mendukung

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016:172) merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, menyangkut hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan juga merupakan perihal bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, menyangkut kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut.

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:182) adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku.

2.1.5.1. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:9), faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Baik buruknya kinerja dapat diukur dengan tingkat keefektivitasan dan efisiensinya dalam bekerja. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut telah mencapai tujuan. Dan apabila hasil pekerjaan yang dilakukan memuaskan, maka pekerjaan tersebut dikatakan efisien.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Didalam perusahaan yang baik dan memiliki kewenangan serta tanggung jawab, maka sudah dikategorikan sebagai perusahaan yang baik. Masing masing karyawan yang terdapat didalam perusahaan, harus memahami apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan.

3. Disiplin

Umumnya, disiplin menunjukkan suatu kondisi maupun perilaku taat pada peraturan ataupun ketetapan perusahaan. Disiplin mencakup ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibentuk oleh perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Unsur yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk perencanaan sesuatu terkait pencapaian tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mampu diterima atau ditanggapi secara positif.

2.1.5.2. Evaluasi Kinerja Karyawan

Adanya evaluasi kinerja, diharapkan dapat membantu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Evaluasi tersebut dilakukan untuk mengukur sejauh mana pekerjaan yang dilakukan itu terlaksana. Menurut Hamali (2016:110), evaluasi kinerja terdiri dari delapan tahap yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian

Karyawan berhak atas kewajiban untuk menilai dan dinilai. Hak dan kewajiban tersebut umumnya dipengaruhi oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang undang ketenagakerjaan.

2. Mengumpulkan Informasi

Proses pengumpulan isu mengenai kinerja yang ternilai. Penilaian ini ialah bagian dari ilmu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kaidah kaidah perusahaan.

3. Kinerja

Pekerjaan yang disyaratkan oleh perusahaan pada kawasan kerja ternilai yang terdiri dari hasil pekerjaan, perilaku kerja, dan sifat individu yang terdapat hubungannya dengan pekerjaan.

4. Ternilai

Tahap dimana individu maupun kelompok kerja akan dievaluasi oleh penilai.

5. Dokumentasi

Data tertulis yang dimiliki atasan sebagai bukti penilaian atas apa yang dilakukan bawahannya dalam melakukan ataupun melaksanakan tugasnya.

6. Membandingkan Kinerja Ternilai dengan Standar Atasannya

Standar kinerja merupakan tolak ukur untuk meninjau baik buruknya kinerja karyawan. Penilaian kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa adanya standar kinerja karyawan tersebut.

7. Dilakukan Secara Periodik

Waktu evaluasi kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan perusahaannya. Sebagai contoh pada evaluasi kinerja dalam hal pemasara, peninjauannya dapat dilaksanakan secara rutin dalam waktu yang singkat.

8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Data ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan. Kemudian hasil dari penilaian yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan yang kurang baik untuk menyampaikan demosi.

Dari penjelasan sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja karyawan sangat berharga untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Dan dengan menggunakan proses penilaian beperiode pada setiap karyawan, maka akan terlihat apa saja kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, jika terdapat hasil kinerja karyawan yang bagus maka karyawan tersebut patut untuk dipertahankan. Melalui evaluasi ini, perusahaan juga dapat memperhatikan mana karyawan yang bekerja secara maksimal dan mana yang belum optimal. Hal ini dapat menjadi tolak ukur serta bahan pertimbangan bagi perusahaan tersebut.

2.1.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) dalam Priansa (2017), terdapat beberapa indikator yang dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantara kriteria kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Proses dari tingkat kegiatan yang berjalan dengan sempurna, sehingga hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk uang, sejumlah unit, maupun kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Pekerjaan yang berhasil diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas Biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara optimal sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, baik sumber daya manusianya, sumber daya teknologi, pemakaian sumber daya bahan bakunya, peralatan dan juga perlengkapannya.

5. Kebutuhan Pengawasan

Keadaan yang menunjukkan bahwa dengan adanya pemantauan dapat membantu karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan oleh perusahaan tanpa terdapat kesalahan di dalamnya.

6. Pengaruh Interpersonal

Keadaan yang menunjukkan timbal balik positif dalam sebuah perusahaan terkait dengan terbentuknya kerja sama yang baik dan mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja antar sesama karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dengan penelitian ini, peneliti telah mempelajari penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk menemukan hubungan antara tiap variabel yang terkait, seperti hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, kemudian hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan berikut ini merupakan penjabarannya:

Penelitian pertama dilakukan oleh Niati *et al* (2017), bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir dengan memediasi pekerjaan dan motivasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan sebesar 135 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Proses penyebarannya dilakukan melalui google form. Data yang terkumpul diolah melalui analisis jalur menggunakan *Software Amos Version 23*. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan, motivasi dan prestasi kerja dapat meningkatkan pengembangan karir dari

karyawan di tempat kerja. Disarankan untuk meningkatkan program pelatihan, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut, kami menyarankan untuk meningkatkan populasi dan variabel untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Penelitian kedua dilakukan oleh Aima *et al.* (2017), bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Bank Bukopin, Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, pengambilan sampel pada keseluruhan populasi sebanyak 127 orang. Metode pengumpulan data primer berupa kuesioner menggunakan skala likert dan wawancara. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan uji *product moment Pearson* dan statistik *Cronbach Alpha*. Metode analisis untuk menjawab hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Korelasi antara dimensi tertinggi dari dimensi Skill pada variabel kompetensi dengan dimensi produktivitas kerja pada variabel kinerja. Keterampilan karyawan agar tugas yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya dijamin sesuai rencana dan aturan yang berlaku.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Arda (2017), bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 pegawai dan semuanya menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah angket, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin karyawan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,162 artinya 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan, sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Penelitian keempat Anggereni (2018), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan IBM SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai $t_{hitung} = 10,947 > t_{tabel} = 2,009$ dan nilai probabilitas uji $t < 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2020), tujuannya untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi pada PT Samsung Elektronik Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel 92 responden dan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samsung Elektronik Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T dan uji F juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang mendukung hipotesis.

Penelitian keenam dilakukan oleh Asep *et.al* (2022). *The Effect of Work Motivation, Compensation and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction at Batam University, Indonesia.*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Studi kuantitatif ini dilakukan di Universitas Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Sebanyak 103 responden berpartisipasi dalam penelitian ini dan dikumpulkan dengan menggunakan simple random sampling. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling – Analysis of Moments Structure (SEM-AMOS)*. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Juga, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Kesimpulannya, penelitian ini telah mengidentifikasi bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Juga, penelitian ini telah meneliti peran mediasi kepuasan kerja dan menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin dan prestasi kerja.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Febrian *et.al* (2022). *The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline and Environment on Employee Job Performance*. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner survei. Sebanyak 75 karyawan dari BSI Cabang Jakarta Barat telah berpartisipasi dan dikumpulkan dengan teknik random sampling. Data dianalisis menggunakan metode *structural equation modeling (SEM) partial least square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Kesimpulannya, penelitian ini telah berhasil menyelidiki faktor-faktor penentu prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) Jakarta Barat, Indonesia.

Penelitian kedelapan Ronrong, Hasnawaty & Mus, Abdul & Dewi, Ratna. (2022). *The Effect of Education and Training, Motivation and Discipline on Job Satisfaction and Performance of Makassar Industrial Training Center Alumni*.

International Journal of Research and Review. Penelitian dilakukan pada bulan September sampai Desember 2021. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan Amos Versi 18.0. Dan SPSS Versi 22.0, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 134 responden Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Secara tidak langsung disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan tolak ukur sementara yang mempengaruhi variable variable terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan analisa sebelumnya, disebutkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

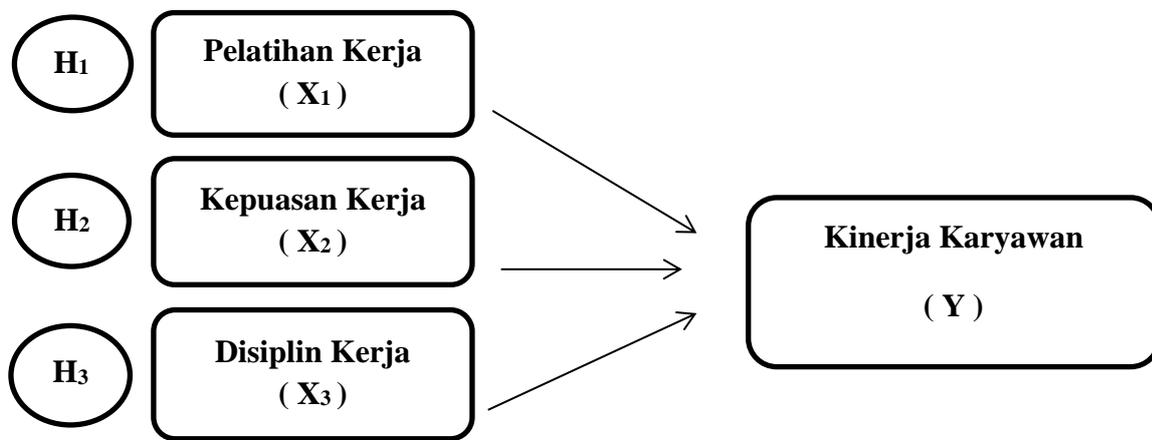
- H1 : Diduga dengan adanya pelatihan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
- H2 : Diduga dengan adanya kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
- H3 : Diduga dengan adanya disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.4. Kerangka Konseptual

Dibawah ini merupakan gambar dari kerangka konseptual yang mengaitkan hubungan variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian yang dilakukan.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan mengacu pada proses mempelajari dan membantu karyawan untuk dapat memperoleh dan menjawab berbagai pengetahuan maupun keterampilan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Untuk membentuk perihal bagaimana sumber daya manusia dapat memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan dan kemauan yang tinggi, upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Sehingga kegiatan pelatihan ini dapat membantu untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya pelatihan sebelum melakukan suatu pekerjaan akan mendukung pengetahuan dan kemampuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja serta dapat mengurangi risiko dalam suatu pekerjaan.

b. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Peranan dan tantangan sumber daya manusia akan semakin berkembang, dengan didukung oleh banyaknya tugas yang semakin sulit untuk dikerjakan. Dalam hal ini juga diungkapkan bahwa sikap disiplin adalah cerminan dari tanggung jawab yang besar dan didedikasikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menjadi pendorong untuk kemajuan perusahaan dengan terwujudnya sumber daya manusia yang semangat dalam bekerja. Sehingga apa yang telah dikerjakan dan yang telah dibentuk dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah hasil dari sejumlah penghargaan yang diterima oleh karyawan, meskipun bentuknya kecil namun karyawan merasa bahwa penghargaan tersebut dapat diterima sebagai wujud dari bentuk kepuasan kerja yang telah dicapainya. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus meyakinkan karyawan untuk menciptakan hubungan yang baik agar komitmennya tetap terjaga.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja menjadi faktor utama sebagai bagian yang paling penting bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kemudian kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia, apakah memiliki peran aktif dan berkompeten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.