

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Kasmir(2016:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sementara menurut Schuler (dikutip di Sutrisno, 2016:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

#### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### **2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Sutrisno (2016:9), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan lain.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses

penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan karyawan.

## 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

### **2.1.2 Pelatihan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Teguh (2015:101) menyatakan, bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku parakaryawandalamsuatuarahgunameningkatkantujuan-tujuanorganisasional.Pelatihaninisangatpentingkarenacarayangdigunakanuntukmempertahankan,menjaga,memeliharakaryawandansekaligusmeningkatkankeahlianparakaryawanuntukdapatmeningkatkankinerjanya.

Simamora(2016:75), mengemukakan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan

kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.2.2 Metode Pelatihan Kerja**

pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Menurut Andrew (2016:65) mengemukakan metode pelatihan antara lain :

#### *a. On the job*

Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Fungsi dari metode *on the job* ini antara lain *supervisor* mampu menarik simpati karyawan serta pelatihan, maka dari itu *supervisor* harus terlatih secara memadai. Metode ini sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta latihan dalam metode ini harus dilakukan pada waktu yang sama dan untuk pekerjaan yang sama pula. Manfaatnya adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

#### *b. Vestibule* atau balai

*Vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk karyawan baru yang dilatih dengan macam pekerjaan yang samadan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari bagaimana dan apa sebab karyawan mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode ini merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas.

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job*.

### **2.1.2.3 Tujuan Pelatihan Kerja**

Banyak faktor yang memengaruhi Pelatihan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Pelatihan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Simamora (2016:80) berpendapat ada lima tujuan pelatihan kerja. Tujuan pelatihan dalam pelatihan kerja yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Selain tujuan di atas pelatihan juga mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kualitas pelatihan sangat

tergantung pada kemampuan penatar untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja**

Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap pelatihan. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2016:116) diantaranya:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (*manajemen*), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain

peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

e. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasipimpinan.

### **2.1.3 Semangat Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Siswanto (dalam Busro, 2020:326), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Anaroga (dalam Busro, 2020:326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya per unit dapat diperkecil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja**

Menurut Manullang (dalam Busro, 2020:331), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

a. Disiplin yang tinggi

Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Kualitas untuk bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seberat apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan

mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok

Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan dilapangan, seperti *sales* dan pekerjaan di lapangan lainnya.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Anaroga (dalam Busro, 2020:327), faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah :

- a. *Job security*. pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

- c. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menyebabkan karyawan menghargai pimpinan tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
- e. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima, semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin akan diterima pada perusahaan lain.

#### **2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja**

Menurut Makmur (dalam Busro, 2020:330), beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu :

- a. Absensi

absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin banyak waktu yang

hilang (dalam arti semakin sedikit waktu di kantor) berarti semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya.

b. Kerja sama

semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. Pelatihan kerja

semakin tinggi tingkat Pelatihan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Pelatihan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis yang selama ini disepakati bersama.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara(2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

##### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Pelatihan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

f. Kualitas Kerja

penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja**

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dalam sebuah organisasi apabila memperoleh pelatihan. Ketika karyawan merasakan pelatihan dengan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan

tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.

Menurut Lawyer dan Porter (dikutip di Sutrisno, 2016:81), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan dengan kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menyebabkan peningkatan dari pelatihan kerja jika karyawan mepersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

### **2.2.2 Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja**

Semangat kerja karyawan mencerminkan perasaan senang serta kegairahan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat memperlancar pelaksanaan kerja serta terciptanya hubungan kerjasama yang baik dalam organisasi, dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Nitisemito(2020:160), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan diperkecil seminimal mungkin.

Menurut Purwanto (2019:83), bahwa kerja sama yang efektif tidak dapat diperoleh dengan cara paksaan, melainkan dengan cara yang lebih bersifat membina, mendorong, dan memberi semangat, maka pemimpin harus mengarahkan usaha-usahanya kepada terciptanya semangat yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara produktif.

### 2.3 Penelitian Sebelumnya

**Tabel2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun</b>	<b>Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Edduar Hendri & Rismansyah	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir Jurnal Media Wahana Ekonomika Volume 13 Nomor. 1 Tahun 2016	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Kerja</li> <li>• Semangat Kerja</li> </ul> Variabel terikat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Kerja</li> </ul> Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda  Hasil Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.</li> <li>2. Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.</li> </ol>	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT. Selapan Jaya OKI.</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 34 orang.</li> </ul>

			<p>Selapan Jaya OKI.</p> <p>3. Ada pengaruh Pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.</p>		
2.	Luh Putu Ega A, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra	Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap kinerja Kerja Karyawan Bagian Produksi e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4 Nomor 1 Tahun 2016	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kinerja Kerja</li> </ul> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis jalur</p> <p>Hasil Penelitian : Ada pengaruh positif dari pelatihan dan terhadap kinerja kerja karyawan, pelatihan terhadap Pelatihan kerja, pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Merta</p>	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti pelatihan kerja terhadap kinerja kerja karyawan	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT. Anugerah Merta Sari Sedana</li> <li>• Peneliti menggunakan variabel Pelatihan.</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 60 orang.</li> </ul>

			Sari Sedana.		
3.	Mardjan Dunggio	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara Volume 1 Nomor 4 Tahun 2013	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Disiplin Kerja</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kinerja Kerja</li> </ul> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis kausalitas dan metode regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Secara simultan semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sulawesi Utara.</p>	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti semangat kerja terhadap kinerja kerja karyawan	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.</li> <li>• Peneliti menggunakan variabel Disiplin Kerja.</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 56 orang.</li> </ul>
4.	Nisa Ulul Mafira	Pengaruh pelatihan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap kinerja Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang Volume 2 Nomor 2	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pelatihan Kerja</li> <li>• Semangat Kerja</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kinerja Kerja</li> </ul> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis</p>	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 50</li> </ul>

		Tahun 2017	regresi linear berganda  Hasil Penelitian : 1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. 2. Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. 3. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Distrik		orang.
--	--	------------	--	--	--------

			<p>Navigasi Kelas I Palembang.</p>		
5.	Nurul Khairul	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja, pelatihan dan Semangat Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas industry Cabang bandung Tahun 2018</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Kerja</li> <li>• pelatihan</li> <li>• Semangat Kerja</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas industry Cabang bandung</li> <li>2. Semangat kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas industry Cabang bandung</li> </ol>	<p>Persamaannya yaitu sama-sama meneliti Pelatihan kerja, pelatihan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT Aneka Gas industry Cabang bandung</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 58 orang.</li> </ul>

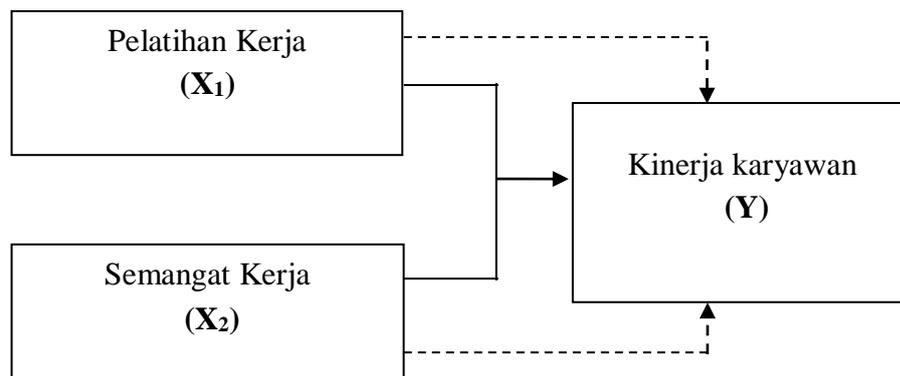
			<p>3. Pelatihan kerja, pelatihan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas industry Cabang bandung</p>		
6.	Hendy Mardiyono	<p>Pengaruh semangat Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi Tahun 2021</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat kerja</li> <li>• Motivasi</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kinerja</li> </ul> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi</li> <li>2. Motivasi</li> </ol>	<p>Persamaannya yaitu sama-sama meneliti semangat kerja terhadap kinerja kerja karyawan dan juga menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 32 orang.</li> </ul>

			<p>berpengaruh terhadap kinerja Pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi</p> <p>3. Semangat kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi</p>		
--	--	--	--	--	--

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah pelatihan dan semangat kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



**Gambar2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

<b>Keterangan</b>	:
-----	: Secara Parsial
—————	: Secara Simultan

## **2.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturajabaik secara parsial maupun simultan.