

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya (Afandi, 2021:1).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2021:3).

Menurut Kasmir (2019:6), secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019:2).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberi kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan (Kasmir, 2019:7).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2021:2) meliputi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*.

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Organizing

Organizing atau pengorganisaian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rancana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019:8) Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti :

a. Memengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memenuhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus

bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan, karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau kerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan ditunjukkan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditunjukkan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas.

Menurut Harras, dkk (2020:222) pelatihan adalah bagiandari rencana mencapai tujuan. Pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi manusia sumber daya yang berkualitas baik segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dengan baik.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Harras, dkk (2020:225-226) tujuan pelatihan, yaitu :

- a. Meningkatkan keahlian kerja setelah mengikuti pelatihan, setidaknya para pekerja lebih terampil dalam bekerja. Mereka memiliki teknik baru dalam menyelesaikan tugas lebih baik.

- b. Meningkatkan pengetahuan kerja hal yang pasti dari pelatihan adalah meningkatnya pengetahuan. Dengan bekal pelatihan, pekerja menjadi lebih kritis dan berani menerapkan konsep atau ide-ide.
- c. Meningkatkan kinerja secara tidak langsung pelatihan dapat meningkatkan hasil kerja. Artinya, hasil pelatihan akan memperbaiki sikap dan perilaku kerja yang mengantarkan pada hasil lebih baik.
- d. Tercapai produktivitas tujuan utama pelatihan adalah meningkatnya keahlian, dengan demikian para pekerja dapat memaksimalkan penggunaan peralatan kerja sehingga meningkatkan hasil kerja.
- e. Mengatasi masalah dalam pelatihan dipelajari beberapa teknik kerja, adapun salah satu kegunaan hal tersebut adalah pekerja menjadi ahli di dalam menyelesaikan tugas dan mampu meminimalisir masalah.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan Menurut Harras, dkk (2020:230) di antaranya :

- a. Kualitas SDM

Inti dari pelatihan adalah pegawai yang menjadi peserta.

Jika kualitas SDM yang dikirim pelatihan baik maka mereka akan mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh. Artinya, peserta akan menggunakan kecerdasan untuk menyerap semua ilmu selama mengikuti pelatihan.

- b. Kualitas pelatihan

Yakni keseluruhan pelatihan dilakukan dengan baik sesuai dengan SOP, termasuk peserta, pelatihan, fasilitas, dll

- c. Sarana pelatihan

Yakni tempat pelatihan nyaman dan tersedia peralatan yang memadai serta lengkap.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan berpengaruh terhadap suasana pelatihan. Yang artinya, peserta akan lebih tertarik dan mudah mendapatkan pengetahuan jika metode yang diterapkan bagus.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2020:194) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar

karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan adil dan tegas, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Hasibuan (2020:193) oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut menurut Hamali (2020:215) :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194-195) indikator-indikator kedisiplinan karyawan sebagai berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta

cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, di bawah kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan yang berpendidikan. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaan jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus

memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan seperti karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Atasan secara langsung

dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang baik semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang benar, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang benar sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan disegani dan diakui

kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang disiplin sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap disiplin karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2020:219-221) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan bagi perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan yang tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang

pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin dan tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung sering di sebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekat juga dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan sehingga akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain

:

1. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelaksanaan disiplin juga harus memperhitungkan keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ketempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara(dikutip di Budiasa 2021:14) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan .kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Indikator–Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini indikator kinerja Menurut Bernardin dan Russel dikutip di Budiasa (2021:18) terdiri dari 6 (enam) yaitu :

1) **Kualitas (Mutu)**

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) **Kuantitas (Jumlah)**

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3) **Ketepatan Waktu.**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4) **Efektivitas.**

Pengguna sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5) **Pengawasan**

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6) **Hubungan Antar Karyawan**

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Simamora dalam Budiasa (2021:15) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut :

- 1) Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi meliputi sumber daya kepemimpinan penghargaan struktur dan *job design*.

2.1.5 Hubungan Antara Variabel

2.1.5.1 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan

2.1.5.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.5.3 Hubungan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi skil pelatihan dan semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah merupakan table studi yang sudah dilakukan terlebih dahulu yang memiliki hubungan atau mendekati penelitian ini serta dapat dijadikan acuan untuk memperkuat hasil pengujian data pada bab selanjutnya, antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Eva Farida	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: Analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap bidang yang berdampak pada kepuasan kerja di Kabupaten Bangka Barat • Jurnal Ekonomi dan manajemen STIE pertib Pangkal Pinang • Volume 5 • Nomor 1 • Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Pelatihan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), kinerja (Y). • Alat analisis regresi linear berganda • Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Pelatihan (X_1), Kinerja (Y) • Analisis regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) • Objek penelitian • Tahun penelitian • Jumlah variabel
2.	Indra Purnama Putra, Wayan	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : pelatihan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), kinerja karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Pelatihan (X_1), Kinerja karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) • Objek penelitian • Tahun penelitian

	Sitiari & I made sara	<p>makan Warung mina Denpasar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal JAGADHITA jurnal ekonomi& bisnis • Volume 4 • Nomor 2 • Tahun 2017 	<ul style="list-style-type: none"> • Alat analisis metode <i>Partial Least Square</i>(PLS) • Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Alat analisis metode <i>Partial Least Square</i>(PLS) 	
3.	Muhammad Alip al Arif	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Persero Cabang Jakarta • Jurnal Disrupsi Bisnis • Volume 3 • Nomor 2 • Tahun 2020 <p>Jurnal Disrupsi Bisnis</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan • Pelatihan <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>1. Hasil uji t pertama diperoleh t hitung sebesar 7,045 > t tabel 1,67 dan nilai signifikan (0,000<0,5) maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Pelatihan (X₁), Disiplin kerja (X₂), Kinerja (Y) • Analisis regresi linear berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian • Jumlah Populasi • Tahun Penelitian

			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil uji t kedua diperoleh t hitung sebesar $6,352 > t$ tabel $1,67$ dan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Hasil uji f secara simultan diperoleh f hitung sebesar $24,883 > f$ tabel $2,80$ dengan nilai signifikan sebesar ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
4.	Dwi Sri Ambari	<ul style="list-style-type: none"> Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. POS 	<p>Variabel :</p> <p>Kedisiplinan (X_1), Pelatihan (X_2), Kinerja (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Variabel : Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> Objek penelitian Jumlah populasi Tahun penelitian

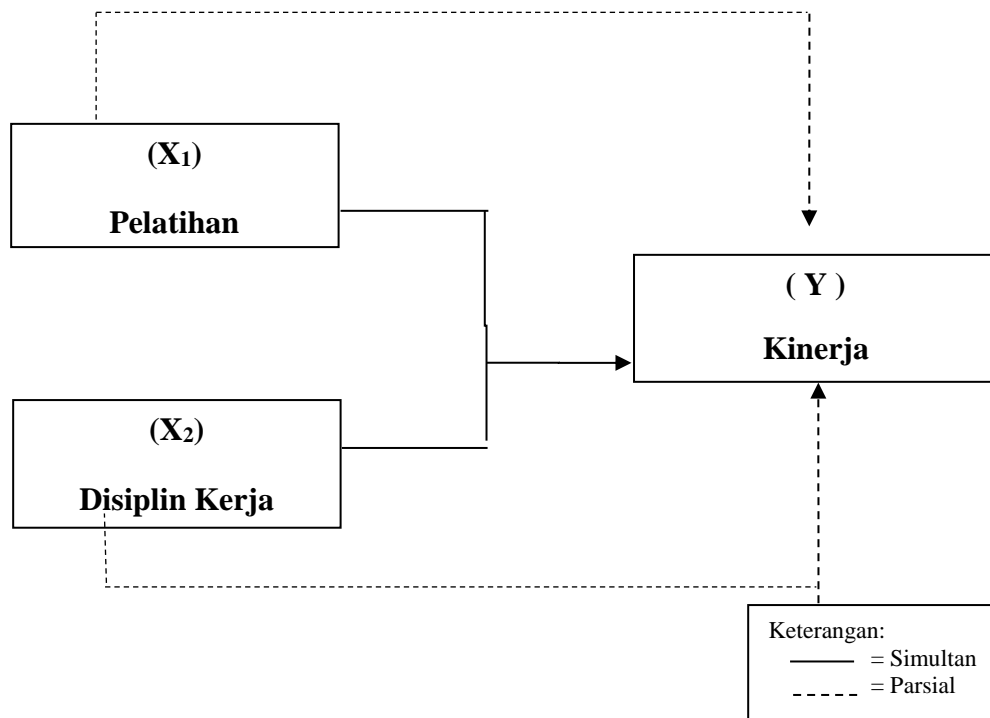
		<p>INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja • Tahun 2022 	<p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil t hitung masing-masing variabel kedisiplinan (X_1) sebesar 3,853 dan Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 2,097 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t table sebesar 2,05138 menyatakan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Nilai f hitung sebesar 9,840 lebih besar dari f tabel sebesar 3,35 menyatakan bahwa secara bersama-sama kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,422 artinya dalam hal ini sumbangan pengaruh 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Kuantitatif • Analisis regresi linear berganda 	
--	--	--	--	--	--

			<p>kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,2 % sedangkan sisanya 5,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.</p>		
5.	<p>Nailul Muna & Sri Isnowati</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian : Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera) • Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah • Vol 5 • Nomor 2 • Juni 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3), Kinerja Karyawan (Y). Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Disiplin Kerja (X_1), Kinerja Karyawan (Y) • Analisis regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Motivasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) • Objek Penelitian • Jumlah variabel • Jumlah Populasi

			signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa meningkatnya motivasi kerja Pengembangan Karir dari karyawan PT. LK Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan.		
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel penelitian, variabel yaitu pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hal tersebut maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti (Arikunto,2020:110). Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Diduga ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi kantor sentral PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim Sumatera Selatan secara parsial maupun simultan”.

