

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [1].

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi [2]. Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak [3].

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kepatuhan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin dalam bekerja, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah [4]:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan demikian, faktor-faktor di atas mempengaruhi kecakapan disiplin kerja yang dimiliki seseorang.

Tujuan dan manfaat disiplin kerja antara lain [5]:

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
3. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Indikator-indikator disiplin kerja antara lain [6]:

1. 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 dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladannya pemimpin.

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 bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. 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.

4. 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) atau hukuman, akan merangsang terciptanya 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 agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. 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. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui pelatihannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. 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*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horisontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi [7]. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar [8]. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi [9].

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan meningkatkan performa kerja karyawan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai tujuan perusahaan. Kegiatan pelatihan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen sumber daya manusia. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan karirnya dan membantu mengembangkan tanggung jawab di masa

depan. Dengan demikian, pelatihan penting untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan yaitu [7]:

1. Efektivitas biaya (*cost-effectiveness*).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan yaitu [10]:

1. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja :

1. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan

Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

3. Mengurangi waktu belajar

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara, dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu, pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.

4. Memecahkan permasalahan operasional

Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

5. Promosi karyawan

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier.

6. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar, agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2. Manfaat pelatihan

Di samping tujuan pelatihan, juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja, antara lain :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Indikator pelatihan yang efektif dapat diukur melalui [12]:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Dengan demikian, kelima elemen pelatihan di atas dapat digunakan sebagai penilaian kegiatan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, seperti apakah isi pelatihan dan metode pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya, apakah sikap dan keterampilan instruktur telah memadai, dan lainnya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi [13]. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [8].

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu [13]:

1. Kemampuan.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Manfaat kinerja karyawan adalah [14]:

1. Perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu.
2. Pengembangan karyawan.
3. Pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua stakeholder organisasi-pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat.
4. Komunikasi dan keterlibatan.
5. Memastikan setiap karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.
6. Mungkin mengenali masalah-masalah bila terjadi sehingga dapat diperbaiki lebih awal.
7. Dapat meningkatkan produktivitas.

Ada enam kriteria Indikator yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, antara lain [14]:

1. Kualitas.
Seberapa jauh / baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki suatu aktivitas.
2. Kuantitas.
Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.

Seberapa jauh / baik suatu aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan yang lain.

4. Efektivitas biaya.

Seberapa jauh / baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan untuk supervisi.

Seberapa jauh / baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal.

Seberapa jauh / baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Dengan demikian, keenam ukuran kriteria ini dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, seperti apakah kualitas pekerjaan karyawan telah sesuai harapan, bagaimana kuantitas pekerjaan yang mampu dilakukan karyawan dan ketepatan waktu penyelesaiannya, dan sebagainya.

2.2. *Review Penelitian Terdahulu*

Review penelitian terdahulu menjabarkan peneliti terdahulu dengan topik yang relevan yang akan digunakan dalam penelitian ini. *Review* penelitian terdahulu yang digunakan adalah artikel ilmiah yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir.

1. Harris (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah Hasil uji t, secara parsial, pelatihan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, secara simultan, pelatihan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[15]

2. Sinta Puspita Sari dan A. Fachrurrozi (2014) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSB Indonesia Cibitung. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah Hasil uji t, secara parsial, pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, Secara bersama-sama, variabel pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[16]
3. M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah Hasil uji t, secara parsial, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, secara simultan, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[22]
4. Yusuf (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balik Papan. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah Hasil uji t, secara parsial, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, secara simultan, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[17]
5. Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah Hasil uji t, secara parsial, tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, secara simultan, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[23]

Adapun *review* penelitian terdahulu seperti tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
Harris (2014)	Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru	Variabel : Pelatihan (X_1), Insentif (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, secara parsial, pelatihan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, secara simultan, pelatihan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sinta Puspita Sari dan A. Fachrurrozi (2014)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSB Indonesia Cibitung	Variabel : Pemberian Insentif (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, secara parsial, pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, Secara bersama-sama, variabel pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya	Variabel : Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Disiplin (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, secara parsial, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil uji F, secara simultan, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balik Papan	Variabel : Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kedisiplinan (X_4), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, secara parsial, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil uji F, secara simultan, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur	Variabel : Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, secara parsial, tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil uji F, secara simultan, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

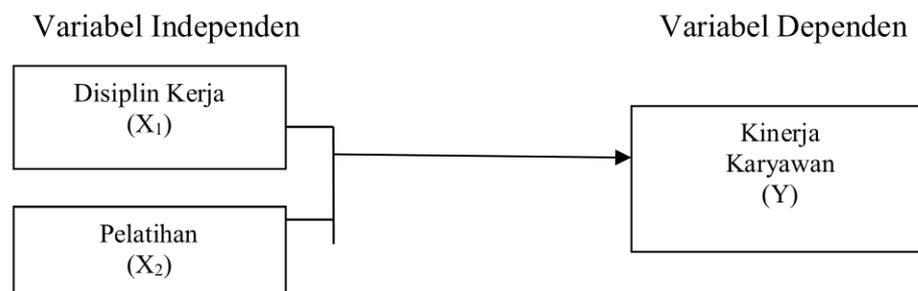
2.3. Kerangka Konseptual

Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin penting dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik, dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat meningkat jika adanya pemberian pelatihan yang tepat sasaran kepada karyawan dan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Dari uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen dan independen seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan [18].

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tujuan dan manfaat disiplin kerja antara lain membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif [5].

Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan [1].

Dengan demikian, dapat diketahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan secara khusus berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja [14].

Oleh karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting [19].

Dengan demikian, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan, semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, logis perusahaan memikirkan dan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya seperti meningkatkan disiplin kerja dan memberikan pelatihan yang tepat untuk karyawan agar hasil kerjanya dapat optimal dan sesuai harapan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS
MIKROSKIL