

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen SDM

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan di suatu perusahaan.

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

Manajemen SDM adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan Manajemen SDM atau istilah lainnya *Human Resource* (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dan berdasarkan pengertian diatas maka pelatihan kerja dan disiplin kerja juga sangat diperlukan oleh perusahaan agar karyawan didalamnya dapat berkembang.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas kerja. Pelatihan terdiri dari program-program yang terencana untuk memperbaiki kinerja di level individu, kelompok, dan organisasi. Pelatihan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan perusahaan dalam mencapai targetnya.

Menurut (Sagala, 2018) Pelatihan kerja adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Prasetyo & Nurbiyati, 2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

Menurut (Kasmir, 2017) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya untuk menciptakan kinerja yang bermutu. Menurut (Mon & Mulyadi, 2021) berpendapat bahwa pelatihan kerja pengajaran yang diberikan pada seluruh karyawan dengan keterampilan dasar guna untuk mengerjakan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.2.2 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Sagala, 2018) pelatihan dibagi menjadi enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Materi harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus mengikuti perkembangan agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan materi.
5. Tujuan pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terperinci dan terukur (measurable).

2.2.3 Dimensi Pelatihan Kerja

Menurut (Sofyandi, 2015) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui :

1. Isi pelatihan, yaitu isi program pelatihan yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan apakah pelatihan tersebut terbaru.
2. Metode pelatihan, metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk bahan pembelajaran dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan pengajar, yaitu pengajar mempunyai penyampaian yang dapat memotivasi orang untuk terus belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi yang harus dipelajari dan waktu penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu tempat diadakannya pelatihan dapat dikendalikan oleh pengajar, apakah berguna dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya memuaskan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan karyawan atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hamali, 2016) Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dalam keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Singodimedjo, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan dalam menaati tata tertib yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis agar seluruh aktivitas yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu alat untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan suatu kompetensi perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik.

Menurut (Fahmi, 2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya pada sebuah perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Farisi et al, 2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan yang telah dikerjakan dalam berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2017) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari pemahaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lainnya.
4. Efektifitas
Efektifitas merupakan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seseorang yang dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa adanya bantuan, bimbingan dari pengawas.

2.4.3 Faktor Pengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.
6. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

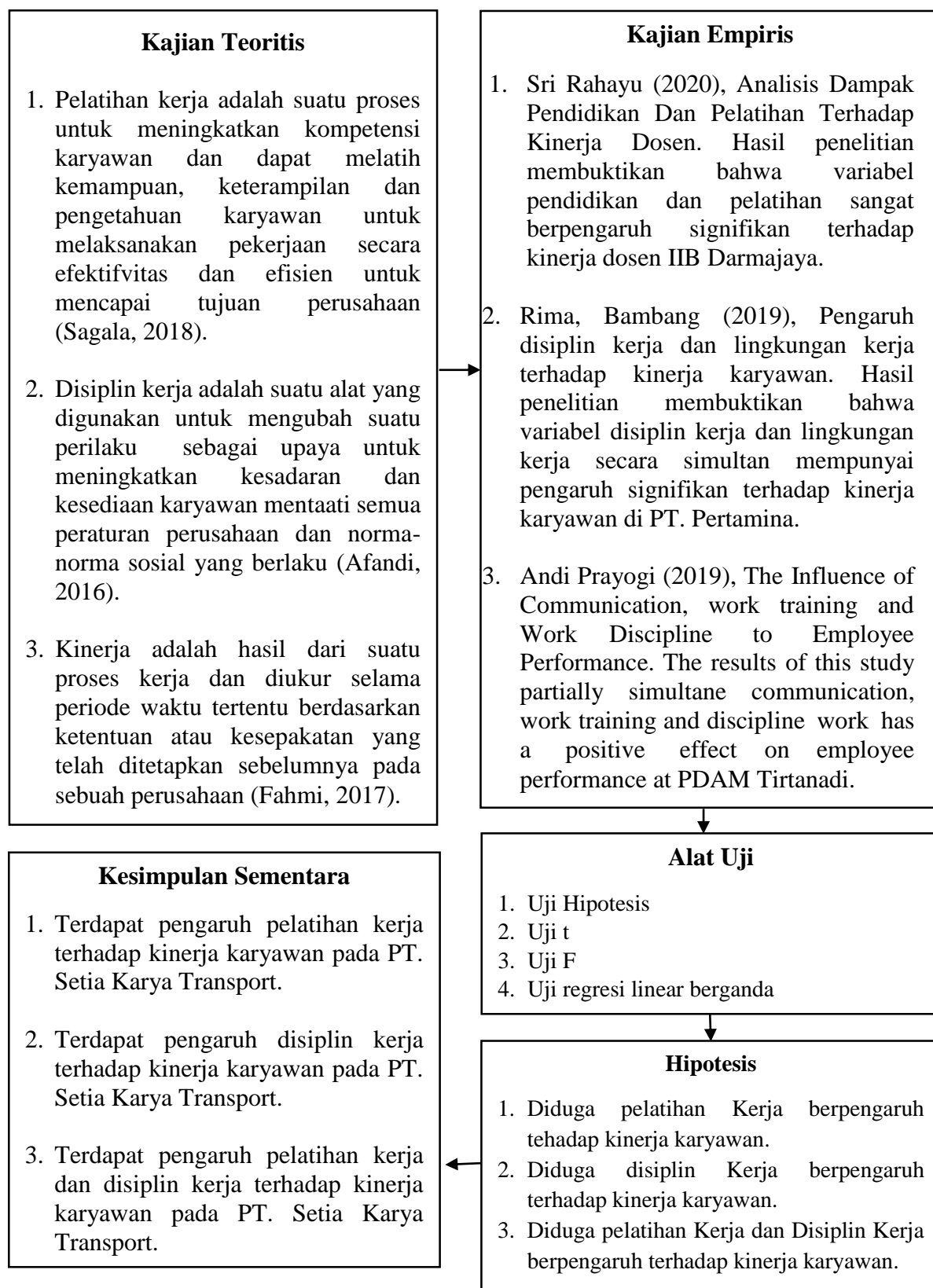
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1	Wicaksono, (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam, Tbk Kediri.	Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang cukup kuat antara Kinerja karyawan dan Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Alam PT. Gudang Garam tbk Kediri.	1. X2: Pengembangan SDM . 2. Objek penelitian ini PT. Gudang Garam tbk Kediri.	Bahwa penelitian ini menjadi pertimbangan dan referensi yang sedang dilakukan.
2	Sri Rahayu (2020)	Analisis Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Di IIB Darmajaya	Hasil penelitian ini adalah variabel pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	1.X1: Pendidikan 2. Objek penelitian di IIB Darmajaya. 3.Skala Interval.	Bahwa penelitian ini menjadi pertimbangan dan referensi yang sedang dilakukan.
3	Rima, Bambang (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Unit IV Cilacap.	Hasil penelitian ini menyatakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.	1.X1: Kepemimpinan, X2: motivasi 2. Objek penelitian ini di PT. Pertamina Unit IV Cilacap.	Bahwa penelitian ini menjadi pertimbangan dan referensi yang sedang dilakukan.

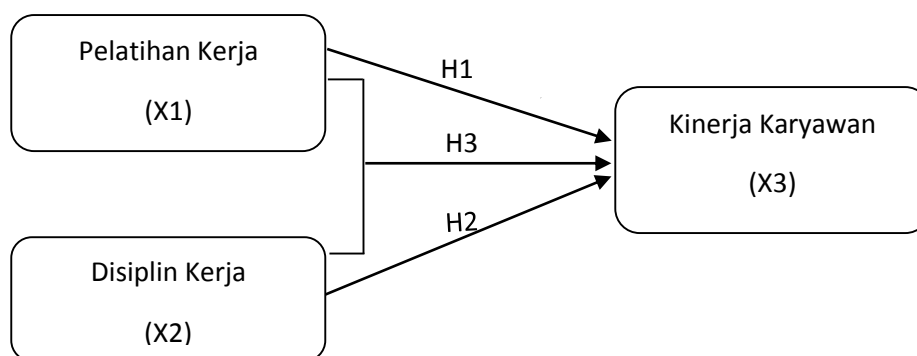
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
4	Andi Prayogi (2019)	The Influence of Communication, work training and Work Discipline to Employee Performance at PDAM Tirtanadi North Sumatra Province.	The results of this study partially simultaneous communication, work training and discipline work has a positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi North Sumatra Province.	1.X1: Communication. 2.Object of research at PDAM Tirtanadi North Sumatra Province.	Bahwa penelitian ini menjadi pertimbangan dan referensi yang sedang dilakukan.
	Yudi Siswadi, Dinda Lestari (2021)	Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance at PT. Bank Sumut Medan.	The result of this there is a significant influence of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance at PT. Bank Sumut Medan.	1.X1: Work Motivation X2: Emotional Intelligence 2.Object of research at PT. Bank Sumut Medan.	Bahwa penelitian ini menjadi pertimbangan dan referensi yang sedang dilakukan.

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 : Kerangka Penelitian

Keterangan :

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pernyataan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang bersifat menduga tetapi didasari oleh teori-teori atau temuan terdahulu. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.8.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sagala, 2018) Pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di

sebuah perusahaan. Perusahaan menentukan tingkat pelatihan dengan mempertimbangkan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2020), menyatakan bahwa variabel pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen IIB Darmajaya artinya semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian adalah :

H1: Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Setia Karya Transport.

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Disiplin Kerja adalah suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Rima, Bambang (2019), menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian adalah :

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Setia Karya Transport.

2.8.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. Telah banyak dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti yaitu Menurut (Sagala, 2018) Pelatihan kerja adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di sebuah perusahaan.

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Perusahaan menentukan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dengan mempertimbangkan pencapaian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Andi Prayogi (2019), menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian adalah :

H3: Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Setia Karya Transport.