

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.143), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan menurut Rivai (2011, p.455) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan demikian Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan karyawan bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2013, p.146), ada beberapa model atau teori tentang Motivasi Kerja yang di kemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

1. Teori X dan Y

Pencetus teori X dan Y adalah Douglas McGregor. Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Di kaitkan dengan kebutuhan, di katakana bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

2. Teori Motivasi-Higiene

Teori ini di sebut juga *motivation-hygiene theory* dan di kemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang di sebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan sekerja, dan Lingkungan Kerja yang disebut *job context*.

3. ERG Theory

Teori ini di kemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebelumnya tidaklah berbeda dengan teori dari A. Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang di kemukaan oleh Maslow.

4. *Three Needs Theory* (Teori Tiga Kebutuhan)

Teori ini di kemukakan oleh David McClelland. David McClelland mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik di bandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh untuk orang lain.

- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.150) jenis-jenis Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi Kerja positif maksudnya manajer memotivasi Kerja bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan Motivasi Kerja positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi Kerja negatif maksudnya manajer memotivasi Kerja bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan Motivasi Kerja negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2016, p.146), menjelaskan bahwa tujuan diberikannya Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.5 Metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2016, p.149), menyatakan bahwa metode Motivasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Langsung

Metode langsung merupakan Motivasi Kerja materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi Kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

2. Metode Tidak Langsung

Metode tidak langsung merupakan Motivasi Kerja yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Motivasi Kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2013, p.138), Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2013, p.138) yaitu:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri yang merupakan kekuatan biologis bawaan, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011, p.21), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi Lingkungan Kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Sunyoto (2012, p.43), berpendapat bahwa Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan Lingkungan Kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan Motivasi Kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian Lingkungan

Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011, p.26), menyatakan bahwa secara garis besar jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Instansi hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung hubungan atau kerjasama antara atasan dan bawahan ataupun hubungan sesama rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan tersebut adalah suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011, p.27) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi

keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Selain itu, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa

menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadangkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat

merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi Lingkungan Kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

b. Hubungan antar sesama karyawan

Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan Motivasi Kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat meningkatkan Motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016, p.193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2011, p. 444), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Siagian (2013, p.304), dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

1. *Pendisiplinan preventif*

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. *Pendisiplinan korektif*

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2013, p.87) adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.194), indikator Disiplin Kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang di berikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat Disiplin Kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat Disiplin Kerja yang tinggi.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013, p.53), Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab

dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya Pelatihan karena melalui Pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

2.4.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Panggabean (2012, p.41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

1. Kepentingan Pegawai

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- b. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- e. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
- f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

2. Kepentingan Perusahaan

- a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

- b. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- c. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- d. Memperkuat komitmen pegawai.

2.4.3 Metode Pelatihan

Menurut Panggabean (2012, p.41) ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

1. *On the job training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberap program yaitu:

- a. Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b. Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c. *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2. *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

a. Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

b. Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

c. Simulasi

Simulasi merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

d. Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e. Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

2.4.4 Indikator Pelatihan

Dalam penelitian ini Pelatihan akan diukur dengan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endayani, Djahur dan Mochamad (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan

Metode Pelatihan adalah cara atau teknik untuk pelaksanaan Pelatihan yang diadakan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tujuannya. Indikator dari metode Pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Metode *on the job training* adalah Pelatihan dengan cara karyawan ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya,

dengan bimbingan dan pengawasan dari karyawan yang telah berpengalaman.

- b. *Metode off the job training* adalah Pelatihan yang diberikan pada saat karyawan tidak melaksanakan pekerjaan rutin / di luar jam kerja.

2. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan adalah bahan-bahan materi penunjang yang akan diberikan kepada karyawan yang mengikuti Pelatihan. Indikatornya adalah kesesuaian antara materi Pelatihan dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012, p.78), Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, sedangkan menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dan menurut Sedarmayanti (2011, p.260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti (2011, p.262), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan

mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.5.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016, p.59), Kinerja Karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolok ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7. Tanggung Jawab

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012, p.378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Ningrum, Arik dan Muhammad (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

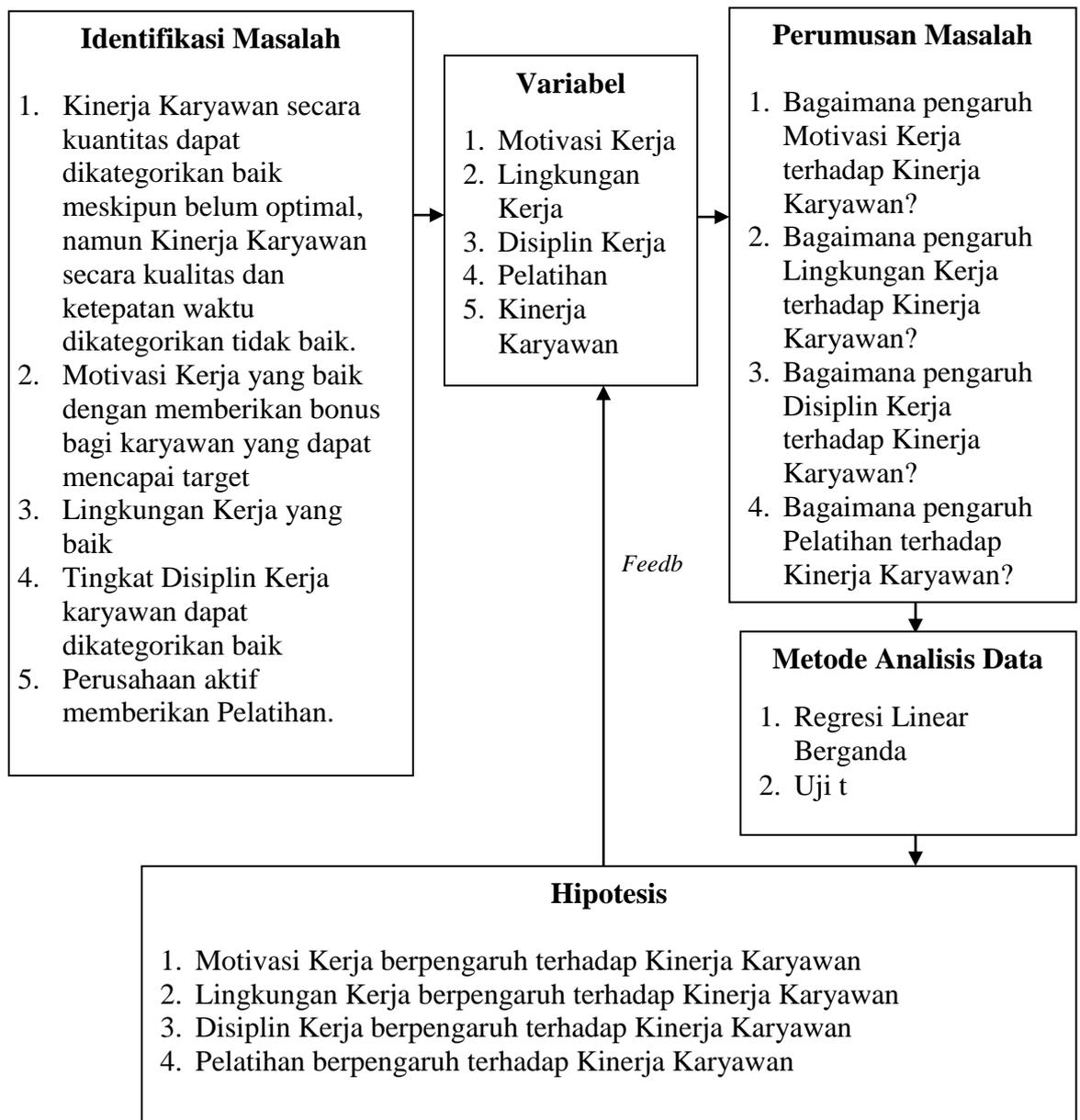
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
2	Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand inna Muara Padang	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	Shaylendra, Mochamad dan Gunawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)	Variabel Bebas: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
4	Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5	Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Variabel Bebas: Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
6	Yulianti (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara	Variabel Bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong
7	Dahmiri dan Sakta (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	Variabel Bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung. Selain itu perbedaan terletak pada objek penelitian, yaitu pada penelitian ini objek yang digunakan adalah pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dan waktu penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini waktu penelitian dilakukan pada tahun 2017.

2.7 Kerangka Pikir

Berikut penulis sajikan kerangka pikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016, p.141) menyatakan bahwa Motivasi penting karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016, p.143), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaylendra, Mochamad dan Gunawan (2015) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan adanya Motivasi Kerja dalam perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2011, p.21), Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi Lingkungan Kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan Lingkungan Kerja dengan

Kinerja Karyawan yaitu dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan layak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sehingga pada akhirnya dapat berdampak positif dengan Kinerja Karyawan karena semangat kerja karyawan akan tinggi dan menjalankan semua pekerjaannya dengan rasa penuh suka cita. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Arik dan Muhammad (2014) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011, p. 444), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan yang disiplin akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan-kebijakan serta prosedur kerja yang diterapkan dalam perusahaan sehingga semua kegiatan operasi perusahaan akan berjalan lancar dan sesuai dengan rencana dan pada akhirnya berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaylendra,

Mochamad dan Gunawan (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, p.53), Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Dengan adanya Pelatihan kemampuan yang dimiliki karyawan akan meningkat dan dapat berdampak positif terhadap kinerjanya yang berarti bahwa Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2015), menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014), yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga dapat dirumuskan hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Penelitian

