BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Asnusa (2018) mengartikan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.Berdasarkan definisi tersebut kinerja karayawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akedemik pada suatu program studi.

Menurut Shu (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang dalam pelakasanaanya tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bersangkutan.

Menurut Theodore (2017) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Pramularso (2017) Kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Miranda (2019) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang pimpinan dan karyawannya yang bekerja di institusi tersebut baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai suatu organisasi.

Menurut Zuriana (2019) kinerja merupakan terjemahan *performance* yang berarti hasil kerja seorang.

Menurut Yusa (2019) Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

According Prawirisentono (quoted by A. K. Yohanson 2015) Employee Performance is every individual who works and the organization that operates must be oriented to a specific vision, and goals. The organization must know what is faced with the customer or client during a certain time as depicted in the vision of the organization, and the individual should also know what is the target or target of his work during a certain period of time. Performance in carrying out its duties does not stand alone, it is related to satisfaction and the level of rewards or expectations. Good performance is influenced by one's ability (knowledge and skill) and motivation (attitude and situation)

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas tugasnya yang mana suatu target kerja harus dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Devita (2017) :

a. Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

b. Faktor dukungan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengoragnisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Felicia (2018) untuk mengetahui optimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja

   Sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal.

2. Kuantitas hasil kerja

   Jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Hubungan interpersonal

   Sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Miranda (2019) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Nurcahya (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Pramularso (2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siskawati (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan disiplin kerja secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian disiplin kerja tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Menurut Wibasuri (2013) Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut, tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah.

According Soelton (2018) discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change behavior as well as the attempt to raise awareness and willingness of a

person to comply with all company regulations and prevailing social norms.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan guna meningkatkan kesadaran dalam bekerja.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut NST (2018) tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Felicia (2018) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan

   Dalam melakukan pekerjaan karyawan harus patuh terhadap peraturan perusahaan yang ditetapkan sesuai dengan panduan kerja supaya kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu yang efektif

waktu yang diberikan perusahaan untuk bekerja diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap individu untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
   tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu, jika sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan maka karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi
   salah satu cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran, karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut S. Antony (2019) pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan menjadi bagian dari kemajuan perusahaan.

Menurut Shu (2018) pelatihan karyawan adalah suatu pengalaman belajar yang bertujuan untuk perubahan permanen secara relatif pada karyawan untuk memperbaiki kinerja.

Menurut Redianis (2020) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

According Ansah (2019) Training is a learning experience which seeks a relatively permanent change in the individual that will improve his ability to perform his job well.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan, memberi suatu pengalaman serta memperbaiki performa dalam melakukan pekerjaan.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Redianis (2020) ada empat faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu:

a) hilangnya waktu dan tenaga yang produktif
b) biaya yang terlalu tinggi
c) kemungkinan terjadi konflik
d) kemungkinan terjadinya pembajakan karyawan.

2.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Leatimia (2018) menyatakan ada tiga indikator dari pelatihan kerja antara lain:

1. Jenis Pelatihan

   Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.

2. Materi Pelatihan

   Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu Pelatihan

   Waktu pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Kesimpulan
1	Intan Rizki Miranda, Dr. M. Yahya Arwiyah, SH, MH (2019)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi Di Hotel Promenade Bandung)	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (studi di Hotel Promenade Bnadung)
2	Eigis Yani Pramularso (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan
3	Armah-Ansah* and Quartey Rita (2019)	Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels	Kuantitatif	The results of the research conclusions that the training variables affect the performance of employees of in Ga East Hotels
4	Efin Shu, Daniel Cassa Augustinus (2018)	Pengaruh Pelatihan terhadap KinerjaKaryawan pada Hotel Santika Premiere DyandraMedan	Kuntitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Dyandra Medan
5	Mochamad Soelton (2018)	How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management	Kuantitatif	The results of the research conculition that the variables of Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel

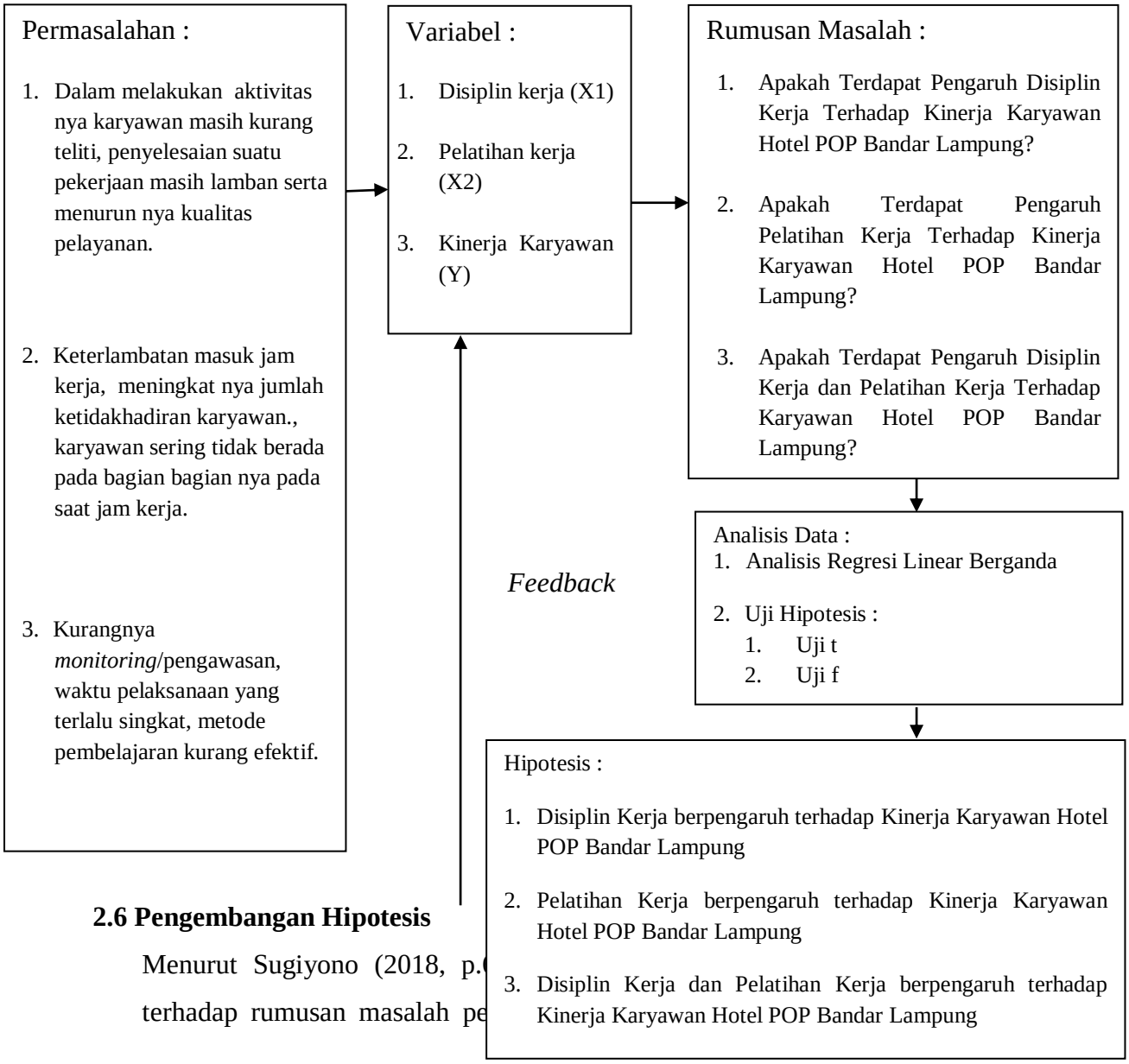
				Managemen

Sumber : Data diolah, 2020

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, p.
terhadap rumusan masalah pe

telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Agar dapat menjawab masalah penelitian, maka kita harus menyusun hipotesis, dua karakteristik hipotesis yang baik sama seperti karakteristik masalah, yaitu hubungan antar variabel dan harus dapat diuji, sehingga memungkinkan dilakukan pengukuran hubungan variabel.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Rizki Miranda, Dr. M. Yahya Arwiyah, SH, MH (2019) dan Efin Shu, Daniel Cassa Augustinus (2018), dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Nurcahya (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi den gan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Miranda (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti mangajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 :Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

S. Antony (2019) pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan menjadi bagian dari kemajuan perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Shu (2018) bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Oleh karena itu peneliti mangajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

1.6.3 Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang mana dalam suatu perusahaan tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Miranda (2019) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang pimpinan dan karyawannya yang bekerja di institusi tersebut baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai suatu organisasi

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soelton (2018) hasil kesimpulan penelitian yaitu disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
Oleh karena itu peneliti mangajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.