

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV. Haragon Surabaya. Sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Pengujian pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung = 4,144 > t tabel 2,018 (df=42, $\alpha/2=0,025$), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung = 2,155 > t tabel 2,018 (df=42, $\alpha/2=0,025$) dengan nilai signifikansi = 0,037 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel

pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Hestisani (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Populasi ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Buleleng yang berjumlah 84 pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, pencatatan dokumen dan wawancara serta di analisis dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *path analysis* menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng karena *p-value* $P_{yx1} = 0,000 < \alpha 0,05$. Besarnya hubungan dari pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan koefisien P_{yx1} sebesar 0,393 (39,3%), sedangkan besarnya sumbangan pengaruh langsung dari motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,154 (15,4%). Selain pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung dari motivasi berprestasi terhadap kinerja yaitu dengan besar sumbangan pengaruh tidak langsung sebesar 0,220 (22%). Berdasarkan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung dari motivasi berprestasi terhadap kinerja diperoleh pengaruh total sebesar 0,374 (37,4%). Berdasarkan perhitungan uji statistik *path analysis* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Buleleng karena $p\text{-value } Pyx2 = 0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada koefisien $Pyx2$ sebesar 0,591 (59,1%), sedangkan besarnya sumbangan pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,35 (35%).

3. Zahra Idrees (2015) “Effect of Salary, Training and Motivation on job performance of employees”. As job performance of employees is the area of concern of the all the firms no matter whether they stand for profit or for not profit, so the basic purpose of this research is the identify the effect of important factors like salary. Training and motivation on the job performance of the employees in educational sectors as they directly relate with job performance. Sample has been taken from the 16 universities of twin cities of pakistan i.e., islamabad and Rawapindi. Sample size taken for this research is 310. By using regression analysis, findings of the study showed that salary, training and motivation have a positive relationship with job performance but salary has a stronger relationship with job performance than training and motivation. This study will guide top managers of the organization to get a good understanding of the factors that can increase the job performance of the employees wich will ultimately increase organizational productivity.

Dari uraian penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memfokuskan pada pembahasan mengenai variabel yang telah diteliti oleh masing – masing peneliti terdahulu sebelumnya. Variabel (X1) yaitu pelatihan kerja, (X2) yaitu disiplin kerja dan

(Y) yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 280 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food Jombang. Sampel penelitian ini berjumlah 74 karyawan bagian produksi. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang diisi oleh responden yang sudah ditentukan serta dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda, untuk persamaannya penelitian ini sama – sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penulisan ini akan membahas lebih fokus pada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Food Jombang.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut As'ad (2001) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan didefinisikan oleh Ruky (2003) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai ketrampilan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Disamping itu, program pelatihan kerja tidaklah

memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan kerja juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar daripada biaya atau waktu yang harus disediakan.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004) antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan, Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
3. Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area :

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
3. Untuk membantu masalah operasional

4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Diplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah suatu alat yangdigunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2004). Menurut Hasibuan (2004) kediplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai denagn peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.3.2 Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Soejono, 1997) :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggungjawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan hasil kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Hasibuan (2005) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Berdasarkan dari pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dikelompokkan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai hasil. Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Dharma (2000) tentang pengukuran kinerja dengan cara mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut :

1. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan (baik atau tidak mutunya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaiannya suatu kegiatan.

2.4.2 Langkah – Langkah Dalam Peningkatan Kinerja

Langkah – langkah dalam peningkatan kinerja menurut Mangkunegara (2005) sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
 1. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus melalui fungsi – fungsi bisnis
 2. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 3. Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain :
 1. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 2. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan :
 - a. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan
 - b. Harga yang harus dibayar bila adacampur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja
 - c. Mengidentifikasikan hal – hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk

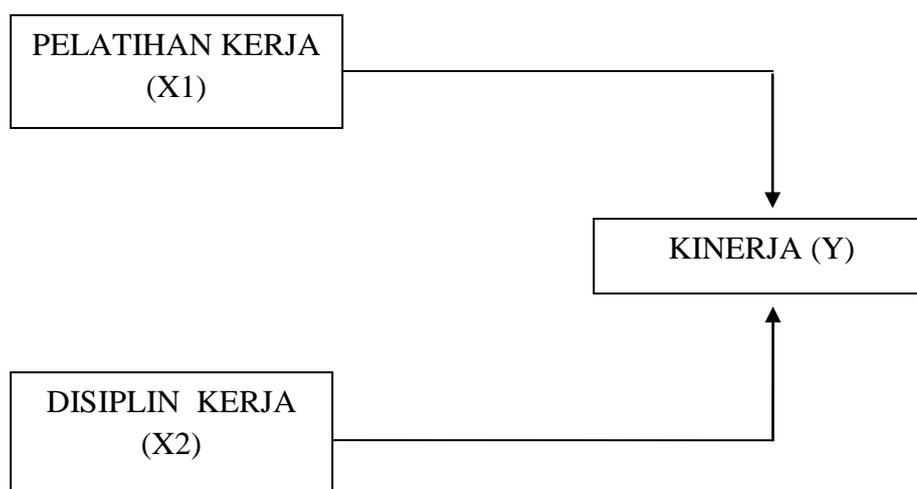
memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis ada penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan diemban oleh seseorang karyawan. Dampak dari peningkatan kualitas manusia adalah manusia menjadi lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seseorang karyawan pelatihan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil penelitian. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk – bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi kinerja karyawan. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Penelitian, 2015

2.6 Hipotesis

Maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Di duga ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food Jombang,

H2 : Di duga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food Jombang,