

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Arti dari Pelatihan ialah sebuah program yang dilakukan manajemen perusahaan sebagai upaya peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan dengan tujuan untuk mempunyai kaitan dalam pekerjaan (Lai et al.:2017). Pemberian pelatihan pada karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mendorong karyawan lebih memiliki rasa keterikatan yang erat terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Menurut Ologbo & Sofian dalam (Ayuningtias and Nainggolan 2019), adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan berdampak positif bagi perilaku dan perhatian antar karyawan.

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan mereka dalam menanggapi kebutuhan pegawai. Pelatihan ialah contoh kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam hal memupuk rasa keterikatan karyawan. Semakin karyawan ahli dalam pekerjaannya, maka karyawan akan semakin merasa terikat pada pekerjaannya.

Menurut Dessler (2002), pelatihan merupakan sebuah proses untuk mendidik karyawan yang baru ataupun yang lama mengenai keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan segala pekerjaan mereka.

Nitisemito (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai program perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan karyawan hingga sesuai dengan pekerjaan mereka di dalam perusahaan.

Pelatihan adalah upaya meningkatkan kinerja agar karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimilikinya (Gomes, 2013). Pelatihan memberikan kemungkinan adanya perkembangan cara kerja yang lebih efektif untuk para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam perusahaan (Andayani and Makian 2017).

Berdasarkan pengertian pendapat ahli, dapat disimpulkan pelatihan ialah usaha, program atau kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan dalam upaya untuk memperluas ilmu serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Ragam pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2004:318), antara lain:

1. Kegiatan pelatihan yang diperlukan dan bersifat kontinu
2. Kegiatan pelatihan untuk memperlengkapi atau melatih pekerjaan secara teknis
3. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan antar personal serta penyelesaian permasalahan

4. Kegiatan pelatihan yang mendukung perkembangan dan kreativitas

2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Siswadi, 2017) ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam pelatihan, diantaranya:

1. Mutu dari bahan yang digunakan untuk pelatihan
2. Kualitas dari teknik yang dilakukan dalam kegiatan pelatihan
3. Kualitas dari penyampai atau pemberi materi dalam kegiatan pelatihan
4. Kualitas atas fasilitas atau kelengkapan yang digunakan dalam kegiatan pelatihan
5. Kualitas dari para peserta yang mengikuti proses pelatihan

2.1.2 Kompensasi

Menurut (Jufrizen, 2018) kompensasi ialah beberapa kebijakan perusahaan dan semua metode pembayaran dirancang untuk memberi penghargaan kepada karyawan. Efisiensi karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi agar karyawan bekerja lebih keras untuk melakukan tugas mereka.

Shieh dan Peteara dalam (Saprudin, 2018) menjelaskan kompensasi adalah alat penting untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang berkualifikasi tinggi dan bertanggung jawab untuk organisasi. Tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang dengan mempekerjakan, mempromosikan dan mempertahankan karyawan berbakat.

Menurut Handsoko (2012:156) dalam (Putra & Sriathi, 2018) tujuan kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang baik dan memastikan keadilan. Analisis upah dan gaji mengharuskan perusahaan membayar jumlah kompensasi yang sama untuk pekerjaan serupa. Secara rinci tujuan yang ingin dicapai dengan pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menarik upah, perlu ditentukan jumlah pekerja terampil. Pemberian upah hendaknya seimbang dengan apa yang diminta oleh pegawai berdasarkan nominal upah kelayakan, dikarenakan para perusahaan melakukan persaingan di tengah pasar karyawan.
2. Mempertahankan karyawan saat ini, yaitu jika kompensasi dari perusahaan tidak sesuai, banyak karyawan akan meninggalkan perusahaan.
3. Advokasi untuk keadilan, yaitu perusahaan dalam rangka menegakkan prinsip-prinsip keadilan. Untuk menentukan tingkat kompensasi, penting untuk mempertimbangkan korespondensi dan koordinasi internal dan eksternal.
4. Evaluasi perilaku yang perusahaan inginkan. Perencanaan pembayaran menghargai kinerja yang baik, pengalaman, loyalitas, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.
5. Mengikuti persyaratan hukum, yaitu program kompensasi yang baik yang memperhitungkan kekurangan perubahan dan semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi.

Melalui pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan meningkatkan kehidupan lebih banyak karyawan setiap tahun dan kebutuhan sehari-hari mereka. Besar kecilnya hak atas kompensasi sebagai

balas jasa kerja yang diterima oleh karyawan akan mendefinisikan seberapa besarnya kinerja.

Mengacu pada pendapat ahli, disimpulkanlah bahwa kompensasi adalah hak yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan yang sebanding dengan usaha dari karyawan.

2.1.1.4 Ragam Kompensasi

Wineata, Tinggi, & Sukma (2016) menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai beberapa ragam, yaitu

1. Pembayaran keuangan kontan
2. Pembayaran keuangan tidak kontan
3. Pembayaran bukan keuangan

2.1.1.5 Tujuan Kompensasi

(Ayuningtias & Nainggolan, 2019) menjelaskan ada beberapa tujuan atas penyerahan kompensasi ialah:

1. Ikatan kerja sama
Kompensasi dilaksanakan melalui kemitraan formal antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif dan diberi upah sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Kesenangan Dalam Bekerja

Kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sosial, pribadi dan individu mereka, hanya untuk menerima kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Pengefektifan Pekerjaan

Selama rencana gaji perusahaan memadai, akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menemukan karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

Jika kompensasi besar, maka hal ini akan memudahkan perusahaan untuk memotivasi pegawai.

5. Penyeimbangan Pegawai

Kompensasi berdasarkan kondisi yang adil, karena persaingan eksternal membuat karyawan tetap stabil.

6. Penegasan

Menentukan pembayaran yang cukup tinggi akan melibatkan karyawan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan mana yang diberlakukan oleh manajemen perusahaan.

7. Campur Tangan Sekutu Pekerja

Tingkat kefokusannya para pekerja bisa dikendalikan oleh kompensasi dari perusahaan yang diterimanya. Jika adanya kompensasi yang setimpal dengan kinerja pekerja, maka para sekutu pekerja akan menciptakan kerja sama yang baik antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

2.1.1.6 Indikator Kompensasi

Bernadin dalam (Putra & Sriathi, 2018) mendefinisikan kompensasi dengan semua material serta keuntungan material yang didapat oleh pegawai yang ialah bagian dari hasil kerja kerasnya. Ada dua ragam mengenai kompensasi, yaitu kompensasi kas yang merupakan pembayaran langsung atas hasil kerja dan kompensasi tambahan yang berupa program dan manfaat sosial. Menurut Bernardin yang menjadi indikator dari kompensasi ialah: gaji, cuti (atau hari libur), insentif, serta jaminan sosial.

2.1.3 Displin Kerja

Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang serius dengan pekerjaannya. Ini akan meningkatkan profesionalisme, etos kerja, dan pemahaman. Maka itu semua pelaku usaha menerapkan bahwa bawahan untuk memiliki kedisiplinan yang baik.

Menurut (Siagian, 2018) disiplin biasanya diartikan sebagai taat atau patuh kepada hukum yang ditegakkan dalam suatu lingkungan organisasi. Jika ada karyawan yang melanggar hukum yang berlaku di lingkungan kerja, berarti perilaku karyawan tersebut masuk dalam kategori perilaku disiplin.

Menurut M.Syamsul Ma'arif (93:2011) Disiplin adalah kegiatan manajerial dalam menerapkan standar organisasi.

Terdapat dua jenis tindakan pendisiplinan, diantaranya:

1. Displin Preventif

Tindakan disipliner untuk mendorong karyawan mematuhi standar dan kebijakan yang berbeda untuk mencegah penyelewengan. Kunci utamanya adalah untuk menggagas tingkat disiplin karyawan.

2. Disiplin Korektif

Ialah bagian dalam pelaksanaan menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat ketidakdisiplinan yang terjadi dan untuk menjaga agar kedepannya tidak terjadi hal yang sama kembali.

3. Disiplin Progresif

Merupakan tindakan untuk memberikan hukuman terhadap pelanggar disiplin yang berat pada pelanggaran yang sudah terjadi berulang-ulang. Tujuan dari disiplin ini adalah untuk memberikan waktu kepada karyawan sebelum mereka dihukum atau dihukum berat.

Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015) menjelaskan disiplin adalah suatu kondisi yang memotivasi atau memotivasi karyawan untuk mengikuti dan mematuhi semua aturan atau peraturan. Menurut interpretasi ini, pentingnya disiplin memungkinkan seseorang untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang menguntungkan, sehingga memungkinkan karyawan untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan organisasi.

Berdasarkan definisi dari pendapat ahli di atas, disiplin adalah Seperangkat tindakan pengaturan yang dimiliki organisasi dan yang akan diambil tanpa melanggar norma atau aturan yang berlaku di organisasi.

2.1.1.7 Indikator Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2019) mengatakan apa saja yang termasuk dari indikator disiplin kerja diantaranya:

1. Sasaran serta Keahlian

Sasaran keberhasilan perlu jelas, komprehensif, dan tepat agar kompetensi karyawan dapat diprediksi. Artinya harus ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Namun, jika pekerjaannya melebihi kemampuannya, atau jika pekerjaannya tidak mencapai kemampuannya, karyawan tersebut tidak akan berkembang.

2. Teladan pimpinan

Dalam menyelenggarakan disiplin karyawan, pemimpin dijadikan sebagai panutan dan panutan bagi karyawannya.

3. Balas jasa

Apa yang karyawan peroleh atas hasil kerjanya akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap perusahaannya. Sehingga hal ini akan memacu karyawan untuk bertindak disiplin atau mematuhi segala aturan yang berlaku dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan mempromosikan tindakan disipliner penuh terhadap karyawan, karena keegoisan dan kemanusiaan selalu berpikir bahwa perlu dan mengharuskan untuk diperlakukan seperti orang lain. Ketika keadilan digunakan sebagai dasar kebijaksanaan untuk memastikan kompensasi (kesadaran) atau hukuman, hal itu mendorong disiplin positif di antara karyawan.

5. Pemeriksaan Dekat

Sudah sepatutnya menerapkan disiplin karyawan pada perusahaan, karena undang-undang ini berarti bahwa perusahaan harus mengatur dan mengendalikan perilaku, proses, sikap, emosi dan kinerja pegawai.

6. Sanksi hukuman

Peranan atas sanksi hukuman mengendalikan sebuah kekuasaan dalam menjaga kedisiplinan pegawai, karena semakin tingginya hukumannya mengakibatkan akan rendahnya kemungkinan karyawan akan melanggar peraturan perusahaan, dan demikian pula dengan sebaliknya.

7. Ketegasan

Tindakan yang tepat harus diambil untuk menghukum setiap karyawan yang batasan hukumnya mencakup disiplin. Pemimpin yang didorong untuk menjadi bagian dari disiplin akan dihormati dan disegani oleh pemimpinnya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang baik antara orang dan pekerja mempromosikan disiplin yang baik dalam masyarakat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pelaksanaan tugas yang diberikan dalam langkah menuju misi dari setiap perusahaan yang ditetapkan oleh pelaku usaha. Kinerja dapat ditingkatkan dengan standar yang baik kepada karyawan, mendorong karyawan dan selalu memperhatikan karyawan di tempat kerja mereka.

Menurut (Fachdreza, Musnadi, & Masjid, 2018) kinerja adalah standar kerja prosedur, sistem, dan ukuran ditulis atau digunakan dalam organisasi oleh individu atau

kelompok dalam organisasi dalam kinerja fungsi dan fungsi utama.

Kinerja merupakan buah kerja serta metode kinerja ketika dilaksanakan selama pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan selama kurun waktu yang ditetapkan (Suratman Hadi, 2019).

(Hanafi & Yohana, 2017) menjelaskan kinerja merupakan nilai efektivitas merupakan penjumlahan dari pendapat pegawai yang berdampak baik atau buruk atas kontribusinya dalam memenuhi target perusahaan.

2.1.1.8 Faktor Kinerja

Pada kenyataannya, kinerja karyawan tidak selalu seperti yang perusahaan inginkan. Banyak kendala mempengaruhi kinerja organisasi dan individu. Beberapa hal yang termasuk factor ialah: kemampuan dan pengetahuan, keterampilan, periode kerja, daya dorong bekerja, kepemimpinan manajemen, area kerja, kesetiaan dan etika dalam bekerja.

2.1.1.9 Indikator Kinerja

Indikator kinerja diantaranya:

1. Sasaran
2. Mutu
3. Durasi
4. Kepatuhan

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah memainkan peran penting dalam penyusunan artikel ini. Hasil penelitian sebelumnya semakin memperkuat penelitian sebelumnya.

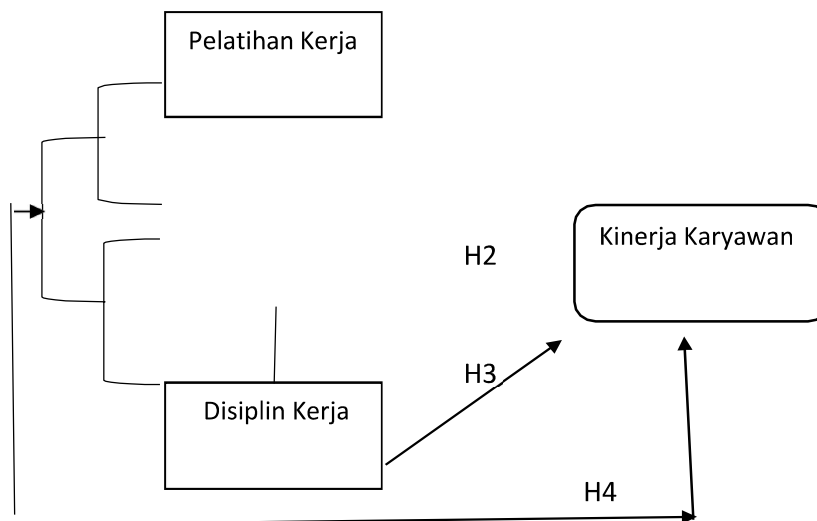
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nenden restu Hidayah, 2020 (Scopus)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan daerah	Wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS	pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
2	Antony.S / 2019 (sinta)	Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada keterikatan karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam.	Menggunakan software SPSS	kompensasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan.
3	Heryenzus/ 2018(scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervenig Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	Analisis jalur	Kompensasi pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Rr. Watie Rachmawati / 2016 (sinta)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Metode verifikatif, dengan teknik sampling jenuh atau sensus.	Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5	Juliana dan Theresia Jessica/ 2020 (sinta)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar	Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS versi 25	Pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh

				positif terhadap kinerja
6	Slamet Riyadi, 2017(sinta)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Menggunakan SPSS	Kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berikut ialah kerangka pemikiran dalam studi ini berdasar pada latar belakang permasalahan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diantaranya:

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

H2 : Kompensasi berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

H4 : Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan di kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.