

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin

a) Pengertian Disiplin

Disiplin menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) adalah suatu alat atau Sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Sumber daya manusia sangat mungkin menjadi faktor utama yang tidak bisa dipisahkan pada asosiasi, seperti yayasan juga organisasi. *Human Resources* sebagai hal penting guna meningkatkan kemajuan suatu organisasi. Pada dasarnya, SDM digunakan dalam sebuah asosiasi untuk pendorong, akademisi serta penyelenggara guna mendapatkan suatu keinginan dari asosiasi tersebut.

Menurut (Sadat et al., 2020) disiplin kerja adalah persetujuan atau penyerahan perwakilan pada prinsip-prinsip yang relevan. pencapaian organisasi sebagai asosiasi bergantung pada komponen manusia. Selanjutnya disiplin adalah perilaku dan kegiatan yang memperhatikan dan menghormati serta sesuai dengan pedoman yang telah disahkan atau dibentuk organisasi, secara tersusun. dapat dilakukan serta mendapat

punishmen jika perwakilannya mengabaikan pedoman pada organisasi seperti kantor (Syafriana, 2017).

Dari pernyataan yang diutarakan oleh ahli dapat diambil kesimpulan “disiplin kerja ialah ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas guna mewujudkan keinginan yang optimal”

b) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut:(Syarkani, 2017)

1. Ketepatan Waktu.

Karyawan yang bisa dikatakan disiplin adalah karyawan yang selalu datang tepat waktu.

2. Mmemakai fasilitas perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan hati-hati.

3. Bertanggung jawab. Karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, teliti, dan hati-hati dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat meningkatkan hasil yang maksimal merupakan seseorang yang mempunyai disiplin.

4. Karyawan menaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2 Pelatihan

a) Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti & Sari, 2018) mengatakan bahwa pelatiha ialah suatu disiplin ilmu yang diberikan kepada karyawan dengan kesesuaian materi dengan pekerjaan karyawan yang

harapannya mampu meningkatkan kecakapan kerja karyawan. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2019) “(Pelatihan) adalah interaksi pembelajaran yang mencakup perolehan kemampuan, ide, aturan, atau mentalitas untuk meningkatkan pelaksanaan representatif. Pelatihan yang diberikan kepada perwakilan akan mengajak pekerja untuk bekerja lebih bersemangat. Hal ini dikarenakan perwakilan yang secara pasti mengetahui kewajiban dan tugasnya dengan baik akan berusaha untuk mencapai tingkat penyelesaian pekerjaan yang lebih signifikan. Informasi representatif seperti informasi luas namun mampu mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan akan menjadi pedoman pencapaian atau kekecewaan pengerjaan usaha. Perwakilan yang membutuhkan lebih banyak informasi tentang bidang pekerjaannya akan mulai menangis

Berdasarkan para pendapat ahli diambil kesimpulan “pelatihan ialah kegiatan yang dilakukan guna memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dan Hartatik dalam (Safitri, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan

Pelatihan dapat memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan pengetahuan baru dan pemahaman kerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan.

2. Memperbarui *skill*

3. Meminimalisir waktu dalam pembelajaran karyawan baru dalam memahami pekerjaan.

4. Mampu mengatasi masalah

5. Memberikan kesempatan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan

6. Memberikan pemahaman dan penjelasan kerja kepada pegawai baru

7. Mencukupi keperluan diri

c) Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora dalam Hartatik dalam (Safitri, 2019) manfaat yang diperoleh dari pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Mempebaiki system produksi.

2. Mempercepat pengerjaan dalam memenuhi target kerja yang diharapkan

3. Memantapkan karakter

4. Mencukupi *Human Resouces*

5. Meminimalisir insiden kerja.

6. Mampu memperbaiki kepribadian karyawan.

d) Indikator Pelatihan

Indikator digunakan guna menjadi patokan terhadap pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2019) pelatihan dapat diukur dengan indikator yaitu:

1. Peserta serta pelatih,
2. Kesesuaian materi, materi yang sesuai dengan yang dibutuhkan peserta
3. Metode
4. Proses pelatihan
5. Evaluasi
6. Wilayah kerja
7. Reward bagi karyawan
8. efek yang sesuai dengan pelatihan yang sudah diikuti oleh karyawan,

2.1.3 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam bahasa kinerja berawal dengan kata job execution “eksekusi nyata” (pelaksanaan keseharian). dinamakan dengan pelaksanaan pekerjaan ialah perolehan nilai kerja yang dilihat dari hasil pengerjaan dan jumlah hasil yang didapatkan apakah mampu memenuhi standar kerja atau tidak yang diselesaikan oleh seorang wakil ketika menyelesaikan kewajibannya berdasarkan tugas yang dibebankan untuknya. Guna melaksanakan pekerjaan serta tugas, harus mempunyai tingkat kesiapan

serta kapasitas sendiri. Kesiapan serta kemampuan seseorang tidak cukup kuat untuk melakukan suatu tugas tidak adanya kemampuan untuk memahami yang masuk akal mengenai kewajiban yang harus dilakukan dan cara untuk melakukannya. Kinerja adalah perolehan prasyarat kerja dengan demikian dapat dilihat dalam hasil yang dicapai (Syafriana, 2017).

Menurut Mangkunegara dalam (Sadat et al., 2020) berkata “Kinerja merupakan perolehan yang sudah didapat karyawan dengan berusaha mengerjakan tugasnya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diharapkan.”.

Kinerja adalah perolehan yang dapat diselesaikan bagi perwakilan baik eksklusif dan secara kelompok pada perkumpulan, seperti wewenang dan tanggungjawab yang diberikan oleh asosiasi dengan tujuan akhir tercapainya visi, misi, dan tujuan asosiasi yang bersangkutan dengan mengikutsertakan kapasitas, tak kenal lelah, kebebasan, kemampuan menghadapi masalah dalam tenggah yang telah ditentukan. Dengan resmil tidak mengabaikan hukum yang berkesinambungan dengan etika dan moril (Busro, 2018)

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, peneliti menyimpulkan kinerja ialah perolehan yang didapatkan karyawan secara kualitas serta kuantitas pada kelompok.

b) Kriteria Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah teknik yang dipakai guna mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan pekerja, terlepas dari

apakah itu mencapai target pekerjaan yang diturunkan padanya. Pelaksanaan evaluasi pelaksanaan pekerjaan atau pelaksanaan otoritatif seperti pelaksanaan individu dilengkapi dengan kerangka kerja administrasi yang dipercayakan untuk mensurvei pekerjaan setelah efek perwakilan yang disebut manajemen kerja (Busro, 2018). Penilaian penilaian kinerja yaitu:

1. *Quality*, berapa siklus atau penyesuaian dengan metode ideal untuk menyelesaikan latihan atau latihan yang memuaskan yang memenuhi asumsi.
2. *Quantity*, yaitu jumlah yang telah dihasilkan dari suatu aktivitas.
3. *Timeliness*, yaitu suatu aktivitas dimana pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang cepat.
4. *Cost effectiveness*, yaitu penggunaan keuangan, teknologi, dan karyawan dimaksimalkan dengan tujuan mencapai tujuan yang maksimal.
5. *Need for supervision*, yaitu melakukan pekerjaan tanpa meminta pertolongan dari rekan kerja ataupun atasan.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat kepercayaan diri seorang karyawan, sehingga lebih mudah bergaul dengan karyawan lain dan mudah meminta pendapat dengan rekan kerja.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edwin Flippo dalam (Arda, 2017) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja.

Adanya perbaikan nilai serta prinsip tugas yang sudah diselesaikan terlebih dahulu, umumnya diiringi adanya perbaikan batasan berdasarkan segi ekonomis. Mengidentifikasi melalui idealisme, kemampuan serta karakter saat menangani tugas.

2. Kualitas kerja

Terkait adanya tugas yang diampu, apakah menghasilkan produk yang baik atau tidak yang sesuai dengan standar bawahan.

3. Ketangguhan

Kepatuhan aturan perusahaan yang berlaku

4. Sikap

Ditunjukkan dengan cara betapa mereka bertanggung jawab untuk teman-teman mereka, terhadap pimpinan mereka dan besaran kolaborasi ketika pekerjaan. Ini juga mengidentifikasi menggunakan cara adanya ketua dan anggota yang bekerja sama guna pertemuan serta kegiatan pekerja.

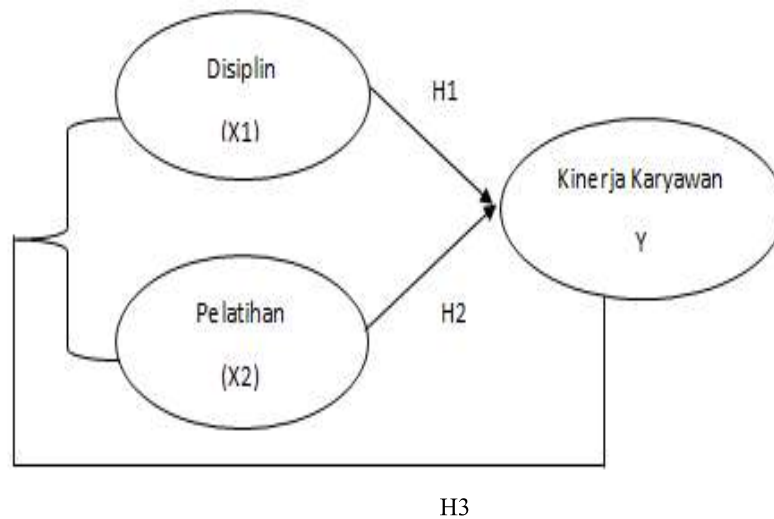
2.2 Penelitian terdahulu.

Tabel 2.1. hasil penelitian terdahulu

Penulis	Judul penelitian	Hasil penelitian
(Saleh & Utomo, 2018)	Pengrauh Disiplin Krja, Motivasi Kerja, Etos Kerrja Dan. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
(Syafriana, 2017)	judul Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai signifikansinya lebih rendah dari 0,05.
(Ratnasari & Sunuharyo, 2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja	adanya penelitian ini yang diujikan melalui regresi berganda, sama-sama diperoleh hasil yang signifikansinya < 0,05 yang bisa diasumsikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas dan terikat.
(Kelimedat et al., 2018)	The effect of motiivation, job satisfction and job dicipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Siite Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia.	Hasil Pengujian hipotesis variabel motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buma Perindahindo
(Kosdianti & Sunardi, 2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang	Adanya pengaruh yang kuat antara dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa.
(Prasetyo & Marlina, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual yang telah disusun berdasarkan uraian diatas yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1: Disiplin (variabel bebas)

X2: Pelatihan (variabel bebas)

Y : Kinerja Karyawan (variabel terikat)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Ha : Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. JMS

Ho : Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.JMS

2. Ha : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.JMS

Ho : Tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.JMS

3. Ha : Ada pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di

PT.JMS

Ho: Tidak ada pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

di PT.JMS