

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam (Hafid, 2018) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh melalui suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu di tempat kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (Hafid, 2018) kinerja merupakan keseluruhan hasil individu selama menjalankan tugas dalam jangka waktu yang sudah diterapkan sebelumnya dibandingkan dengan target yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Menurut Dessler dalam (Silaen dkk., 2021) kinerja merupakan hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditentukan.

Menurut Darmawan dalam (Malinda, 2018) kinerja merupakan total dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, dan perkembangannya perlu dipantau terus menerus, dan pemantauan adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan memenuhi harapan organisasi. Memberikan informasi apakah Anda puas atau tidak. Menurut Mangkunegara dalam (Syahputra & Tanjung, 2020) kinerja pegawai merupakan total keseluruhan hasil kerja seorang karyawan yang dihitung secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Siagian dalam (Indrasari, 2017) kinerja yaitu umpan balik dari individu terhadap organisasi yang terdiri dari keberbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, dan potensi yang dimiliki yang

menjadi penentu tujuan, jalur, dan rencana pengembangan karir bagi individu tersebut. Produk kerja yang diinginkan adalah produk kerja generik sebagai panduan sehingga kinerja karyawan dapat dibandingkan dengan kriteria yang dibuat untuk meninjau kinerja karyawan (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Dari definisi ahli di atas, kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan pekerjaannya, dapat disimpulkan sebagai hasil yang dicapai. Singkatnya, penelitian ini mendefinisikan pengertian kinerja sebagai prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama masa kerjanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang berkaitan dengan pengaruh faktor dari dalam dan luar individu yaitu gaya kepemimpinan, proses, kerjasama, kepemimpinan, sistem, kelompok, tergantung situasi dan masalah (Hasibuan, 2018).

1. Aspek pribadi yang indikatornya adalah pengetahuan, keterampilan, keahlian, kepercayaan diri, dorongan dan berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, dorongan dan kepuasan loyalitas individu.
2. Aspek kepemimpinan dengan indikator antara lain kualitas manajemen dan motivasi pemimpin tim, arahan dan kualitas manajemen dan motivasi pemimpin tim, energi, orientasi dan dukungan bagi karyawan.

3. Aspek tim berkaitan dengan motivasi dan semangat rekan-rekan dalam tim yang sama, saling percaya antar anggota, kerjasama yang baik dan persaudaraan yang tinggi.
4. Aspek teknik yang berkaitan dengan metode kerja, tempat yang digunakan karyawan dan budaya kerja dari perusahaan tersebut.
5. Aspek situasi berhubungan dengan motivasi dan perubahan di luar dan di dalam lembaga.
6. Masalah yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam organisasi dan pelaksanaan tugas tertentu, antar rekan kerja dan dengan kelompok lain.

2.1.1.3 Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Adhari, 2021) mengemukakan aspek-aspek yang tergolong dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kolaborasi
Hasil pekerjaan akan semakin efisien apabila karyawan berpartisipasi dengan karyawan lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan.
2. Tanggung jawab dan kekuasaan
Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang mereka gunakan, dan perilaku mereka di tempat kerja.
3. Disiplin
Mendisiplinkan karyawan dalam mentaati peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan instruksi yang perintahkan kepada mereka.
4. Perilaku

Karyawan dipersepsikan sopan santun, ceria dan bersahabat, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan perilaku yang baik, dan berpenampilan ramah dan alami.

5. Daya Cipta

Kesanggupan untuk mempromosikan kreativitas karyawan untuk melakukan pekerjaan.

6. Kejujuran

Jujur dalam melakukan pekerjaannya memenuhi gambaran yang baik terhadap dirinya sendiri ataupun terhadap orang lain.

7. Rintisan

Kesanggupan individu dalam menganalisis, menalar, menarik kesimpulan, dan mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dengan cara yang unik dan mengandalkan inisiatif sendiri.

8. Kecakapan

Keluaran kerja individu yang dihasilkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari deskripsi pekerjaan.

9. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Loyalitas ini diterjemahkan menjadi kemauan karyawan untuk membela nama baik perusahaan baik di dalam dan di luar tempat kerja individu dari ancaman bahaya oleh orang-orang yang ingin merusak nama baik perusahaan.

10. Kepemimpinan

Kepemimpinan, pengaruh, karakter yang kuat, rasa hormat, otoritas, dan kemampuan untuk membantu bawahannya supaya bekerja lebih efektif.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Jika perusahaan mengetahui efektivitas dan efisiensi karyawannya, maka perusahaan harus menganalisis dan mengukur kinerja karyawannya. Dan untuk mengukur itu diperlukan indikator kinerja bagi karyawannya. Menurut Mangkunegara (Tambunan, 2021) indikator kinerja dijabarkan sebagai berikut:

1. **Kualitas Pekerjaan**

Menunjukkan ketelitian, ketepatan, kelancaran pekerjaan tanpa memandang besar kecilnya tanggung jawab. Dengan kompensasi pekerjaan yang baik, perkiraan volume dapat dihindari saat membuat diagram tugas yang dapat melayani pengembangan organisasi.

2. **Volume Pekerjaan**

Menunjukkan banyaknya kelompok kerja yang dilakukan pada saat produktivitas dan kelangsungan hidup dapat diwujudkan sesuai dengan misi organisasi.

3. **Kewajiban**

Menunjukkan seberapa jauh wakil itu mengakui dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab atas akibat dari pekerjaan itu dan terhadap jabatan serta peraturan yang digunakan dan sifat pekerjaannya setiap hari.

4. **Kolaborasi**

Kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dengan karyawan yang berbeda untuk meningkatkan dan mendistribusikan pekerjaan eksternal dan internal secara merata, menghasilkan peningkatan efisiensi.

5. Prakarsa Diri

Gagasan dan pemikiran tentang orang yang bekerja dan mengatasi gangguan di tempat kerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan dan menunjukkan kewajiban terhadap pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Siagian, 2018) disiplin menunjukkan sikap hormat yang diberikan karyawan terhadap peraturan dan ketetapan di suatu perusahaan. Menurut Mariani dalam (Novisagita, 2020) disiplin kerja adalah sikap yang sanggup dilakukan karyawan secara taat dan patuh terhadap peraturan yang telah di tulis atau tidak tertulis. Apabila tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi dari perusahaan Dengan demikian, disiplin merupakan aturan organisasi yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan yang paling utama pada manajemen sumber daya manusia karena terdapat hubungan yang proporsional antara disiplin dengan prestasi kerja yaitu. semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pekerjaannya. efisiensi . Menurut Anora dalam (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sikap mental yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok yang senantiasa mentaati seluruh aturan yang disahkan oleh perusahaan. Menurut Rivai dalam (Afandi & Bahri, 2020)

disiplin yakni suatu alat yang diterapkan oleh atasan dalam berkomunikasi dengan bawahan supaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam mengikuti segala aturan dan norma yang dimiliki perusahaan.

Dari beberapa pernyataan di atas, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja sama dengan bagian paling penting dalam pengembangan pribadi karyawan, disiplin kerja sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan agar tidak terjadi kesalahan, pelanggaran atau kelalaian yang menimbulkan kerugian dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) ada tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif, tahap ini mengajak karyawan agar mentaati segala peraturan yang diterapkan dan standar yang dimiliki perusahaan. Ini berarti bahwa dengan memperjelas dan mengklarifikasi sikap, perilaku, dan perilaku yang diinginkan untuk setiap organisasi, kita dapat mencegah perilaku dan penipuan karyawan yang negatif sebelum terjadi. Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan disiplin diri di antara karyawan.
2. Disiplin Korektif, tindakan disiplin dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Karyawan dikenakan tindakan disipliner jika secara nyata melanggar peraturan yang sudah disahkan atau tidak memenuhi standar perusahaan. Tentu saja, beratnya sanksi akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Tindakan korektif yang efektif berfokus pada sikap dan perilaku orang yang melakukan kesalahan dalam kinerja aktivitas kerja, berdasarkan kelompok kerja, dan bukan pada

karakter orang tersebut. Untuk alasan ini, kehati-hatian harus diambil saat menerapkan tindakan korektif untuk menghindari kerusakan mood individu atau organisasi secara keseluruhan.

3. Disiplin Progresif, suatu bentuk disiplin yang dirancang untuk memberikan peluang kepada karyawan untuk melakukan tindakan korektif sebelum menjatuhkan sanksi yang lebih berat, tetapi dikendalikan dengan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang, juga dapat memperbaiki pelanggaran. Tentu saja, tindakan disipliner terhadap karyawan itu positif, bukan membuat jera. Disiplin adalah pendidikan dan kesalahan harus diperbaiki agar kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

Dari kajian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ditujukan untuk mendidik karyawan tentang pentingnya mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. sanksi atau hukuman diberikan untuk memperbaiki dan mencegah karyawan melakukan kesalahan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor- dalam disiplin kerja selanjutnya akan dibahas menurut Ingodimedjo dalam (Agustini, 2019), yaitu:

1. Tingkat Kompensasi

Jika perusahaan bersedia menyediakan imbalan atau kompensasi terhadap upaya dalam mentaati aturan yang berlaku maka karyawan akan mengikuti segala aturan tersebut.

2. Keteladanan Pemimpin

Semua karyawan pasti memperhatikan bagaimana sikap, tindakan atau perkataan yang dimiliki masing-masing pimpinan mereka apa mungkin melanggar aturan perusahaan atau dapat mengendalikan diri dan memberikan teladan terhadap bawahannya.

3. Tingkat Keabsahan Peraturan Perusahaan

Peraturan tertulis harus diterapkan terlebih dahulu sebagai pegangan bersama setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin tidak dapat terlaksana jika hanya berdasarkan instruksi secara lisan yang tidak mudah diingat oleh karyawan ataupun dapat berganti-ganti diakibatkan kondisi dan situasi yang tidak mendukung.

4. Tingkat Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Karyawan akan merasa terlindungi apabila pemimpin memiliki keberanian dalam mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan sesuai dengan sanksi yang berlaku sehingga karyawan tidak akan melakukan hal yang sama dengan kesalahan yang dilakukan sebelumnya.

5. Tingkat Pengawasan Pemimpin

Kedisiplinan karyawan akan meningkat apabila adanya tingkat pengawasan yang tinggi terhadap karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan tersebut.

6. Tingkat Perhatian Pemimpin Terhadap Karyawan

Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda satu sama yang lainnya. Sebagian karyawan tidak hanya menginginkan penghargaan melalui

pemberian imbalan yang tinggi melainkan juga mengingikan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakannya budaya positif perusahaan yang mewujudkan tegaknya disiplin.

Budaya positif itu misalnya:

- a. Saling menyapa bila bertemu di area perusahaan.
- b. Karyawan akan merasa senang dengan pujian yang diberikan di waktu dan tempat yang tepat.
- c. Apabila ada pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan nasib karyawan alangkah baiknya karyawan bias berpartisipasi dalam pertemuan tersebut.
- d. Saling memberitahukan kepada rekan atau atasan kalau ingin meninggalkan tempat kerja supaya tahu posisi keberadaan masing-masing individu tersebut.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Selain faktor-faktor disiplin kerja adapula yang menjadi indikator disiplin kerja menurut (Agustini, 2019), yakni:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran yang dimiliki karyawan dalam kurun waktu tertentu yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.
2. Prosedur kerja perusahaan, yaitu kebijakan atau ketentuan yang ada di perusahaan dan wajib ditaati oleh semua karyawan perusahaan.

3. Kepatuhan terhadap pemimpin, yaitu taat terhadap apa yang diinstruksikan atasan supaya mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kesadaran bekerja, yaitu perilaku yang dimiliki individu sukarela menjalankan tugasnya dengan tanpa menunggu perintah dari atasan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesiapan karyawan mempertanggungjawabkan apa yang diproduksi, fasilitas yang digunakan selama bekerja di perusahaan, serta sikap kerjanya.

Kedisiplinan yang baik akan tercapai apabila masing-masing karyawan sudah menjalankan kelima indikator yang dijelaskan diatas sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah dalam (Entayani Upasuji & Satrya, 2020) pengalaman adalah proses peningkatan potensi karyawan melalui pendidikan formal maupun informal yang mengarah pada model tingkah laku yang lebih baik. Menurut (Putu dkk., 2017) pengalaman kerja adalah hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama kurun waktu tertentu dan menguasai pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui. Menurut Mangkuprawira dalam (Situmeang, 2017) pengalaman kerja seseorang merupakan total dari himpunan pencapaian dan kegagalan ataupun penjumlahan antara kelemahan dan kekuatan individu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Elaine B Johnson dalam (Sofian & Julkarnain, 2019) pengalaman yaitu proses tahap meningkatkan potensi

individu. Potensi tersebut akan komplit secara bertahap dari waktu ke waktu sebagai respons terhadap berbagai pengalaman yang dimiliki seseorang.

Menurut Martoyo dalam (Wirawan dkk., 2019) pengalaman kerja adalah waktu karyawan bekerja pada suatu pekerjaan sejak mereka dipekerjakan. Menurut Maroyo dan Alwi (Wirawan dkk., 2019) pengalaman kerja mengacu pada waktu atau waktu seseorang bekerja dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian pengalaman kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penelitian ini mendefinisikan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang diperoleh seseorang selama bekerja sejak mulai bekerja sampai proses kerja berlangsung dan berakhirnya kontrak kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja selanjutnya akan dibahas menurut (Simanjuntak, 2022), yaitu:

1. Waktu Kerja Yang Dimiliki

Semakin banyak waktu yang dihabiskan selama bekerja maka dapat memberikan proses kerja yang lebih efektif dan efisien.

2. Variasi Pekerjaan

Berbagai pekerjaan yang dimiliki pekerja dapat meningkatkan proses kerja kearah lebih baik lagi.

3. Pelaksanaan

Melaksanakan pekerjaan lapangan dengan sikap yang rendah hati menerima semua pekerjaan yang diberikan tanpa paksaan mendorong asimilasi

pengalaman karyawan sehingga pengalaman yang diperoleh berdampak positif bagi diri mereka sendiri. .

4. Hasil Akhir

Karyawan dengan pengalaman kerja tertentu membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dalam profesinya dengan cepat.

2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri dalam (Sofian & Julkarnain, 2019) pengalaman kerja seseorang dapat diukur dengan beberapa hal, misalnya:

1. Gerak Yang Konstan dan Konsisten

Setiap pekerja yang berpengalaman memiliki gerakan yang stabil dan mantap di tempat kerja tanpa diragukan lagi.

2. Gerakan Berirama

Gerakan yang tercipta karena kebiasaan untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari.

3. Cepat Tanggap Terhadap Tanda – Tanda di Tempat Kerja

Artinya sudah familiar dengan isyarat yang ada di perusahaan misalnya kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja.

4. Mampu Memprediksi Kesulitan

Karyawan yang mempunyai pengalaman lebih siap menghadapi kesulitan karena didukung dengan pengalaman kerja dimilikinya dengan memprediksi akan kesulitan tersebut.

5. Bekerja Dengan Tenang

Seorang pekerja berpengalaman memiliki lebih banyak kepercayaan diri daripada pekerja yang masih baru bekerja sehingga mempengaruhi kondisi di tempat kerja barunya.

2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Selain faktor-faktor pengalaman kerja adapula yang menjadi indikator pengalaman kerja menurut (Situmeang, 2017), yakni:

1. Masa Kerja

Seorang pekerja dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik dipengaruhi oleh masa kerja yang sudah ditempuh oleh pekerja tersebut.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan yakni informasi yang terdiri dari prosedur, metode operasional, konsep, prinsip atau informasi lain yang diperlukan pekerja dari perusahaan. Selain itu, pengetahuan juga meliputi kemampuan yang harus dimiliki pekerja untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tugas pekerjaan yang ada di perusahaan. Keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

3. Tingkat Pengelolaan Pekerjaan dan Peralatan

Artinya seberapa besar pekerja dapat mengelola aspek teknis peralatan dan teknik kerja.

4. Profesional

Artinya pekerja menerima upah atas jasanya sesuai dengan peraturan kerja.

5. Percaya Diri

Salah satu hal yang sangat penting dalam bekerja yang wajib dimiliki pekerja dalam bekerja.

2.1.4 Training

2.1.4.1 Definisi Training

Menurut Kasmir dalam (Hendra, 2020) *training* adalah proses pembentukan dan pembekalan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, kecakapan, wawasan dan tingkah lakunya, artinya pelatihan membentuk perilaku pegawai sesuai dengan masing-masing apa yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Andrew E. Sikula dalam (Silaen dkk., 2021) *training* karyawan adalah pembelajaran jangka pendek, sistematis dan terorganisir di mana personel non-manajerial memperoleh keterampilan dan informasi teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Sutrisno dkk., 2021) *training* mengacu pada proses perubahan perilaku seorang karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. *Training* mengacu pada kompetensi dan kemampuan kerja karyawan. Menurut Rozalane dan Dewi dalam (Simanjuntak, 2022) *training* adalah suatu kegiatan yang dianggap untuk meningkatkan pengalaman, kompetensi, keterampilan dan kesadaran akan pelatihan, tentunya pelatihan berkaitan dengan pekerjaan di suatu perusahaan. Tujuan diadakannya *training* adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar prestasi tersebut tidak hilang dan tetap melekat pada diri karyawan. Pernyataan ini didukung oleh klaim Thumena dalam (Simanjuntak, 2022) bahwa *training* cenderung memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, *training* diberikan kepada karyawan secara

sadar, yaitu. perusahaan menawarkan *training* yang membantu meningkatkan efisiensi karyawan dalam sistem. kinerja masing-masing karyawan. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2018) *training* adalah suatu proses pembelajaran dimana keterampilan, konsep, peraturan atau sikap diperoleh untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Dari beberapa pengertian *training* di atas yang didefinisikan oleh para ahli, penelitian ini menyimpulkan bahwa *training* adalah suatu proses peningkatan keterampilan, kompetensi, kemampuan, produktivitas organisasi dan kinerja pegawai yang baik, yang kemudian menciptakan efisiensi dan efektifitas di semua departemen kerja dan membawa keberhasilan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Training*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *training* menurut Rivai dalam (Simanjuntak, 2022) selanjutnya akan dibahas dibawah ini:

1. Tujuan dan materi *training*

Training diselenggarakan menurut kebutuhan yang timbul dari tujuan tertentu.

2. Metode *Training*

Training tidak terlepas dari proses pengembangan yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan dan tujuan yang jelas maka dibutuhkan metode yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

3. Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Prinsip-prinsip *training* yang ada didalam materi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.

4. Ketersediaan fasilitas

Fasilitas penunjang merupakan salah satu faktor dalam penyelenggaraan pendidikan. Di sisi lain, kurangnya tempat tentu mempersulit penyelenggaraan *training*.

5. Keterampilan Karyawan

Saat melaksanakan *training*, preferensi harus diberikan kepada karyawan yang lemah di beberapa bidang atau tidak memahami bidang yang diminati, dibandingkan dengan karyawan yang sudah memiliki pemahaman yang cukup tentang bidangnya.

2.1.4.3 Tujuan Training

Menurut Kasmir dalam (Novisagita, 2020) *training* diselenggarakan perusahaan memiliki tujuan seperti di bawah ini:

1. Menambah Wawasan Baru

Artinya penambahan wawasan karyawan yang didapat dari *training* tersebut secara tidak langsung dapat mengubah perilaku pekerja dalam bekerja.

2. Mengasah Kecakapan

Apabila kemampuan pegawai pada awalnya tidak optimal, maka melalui *training* diharapkan menjadi optimal dan pegawai yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan atau skill setelah *training* akan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan mereka.

3. Perluasan Keahlian

Dalam hal ini pegawai harus memiliki keahlian lebih dalam melakukan pekerjaannya.

4. Meningkatkan Rasa Kewajiban

Karyawan yang terlatih umumnya lebih berkomitmen atas pekerjaannya.

Pelaksanaan *training* juga dapat mengurangi perilaku pekerja yang acuh tak acuh dan tidak peduli dengan kebijakan atau peraturan perusahaan.

5. Meningkatkan Kepatuhan

Training karyawan membuat mereka merasa mengikuti aturan.

2.1.4.4 Indikator Training

Kualitas *training* yang diselenggarakan oleh perusahaan dapat diukur dengan alat ukur. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2018) indikator yang mengukur *training* adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi peserta *training* dan pelatih, kecocokan pemilihan antara peserta *training* dengan pelatih yang dipilih oleh atasan.
2. Bahan *training* sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja, bahan ajar yang dibawakan oleh pelatih memiliki kaitan dengan cara kerja yang dibutuhkan pekerja.
3. Kecocokan metode *training* , kecocokan metode yang dibawakan oleh pelatih menjadi salah satu indikator yang penting dalam kegiatan ini.
4. Proses dan pengaplikasian *training*, keselarasan proses pengaplikasian *training* yang diterapkan di tempat *training*.

5. Penilaian terhadap *training*, penilaian *training* terhadap hasil dari kegiatan yang dilakukan.
6. Dengan menempatkan peserta *training* setelah *training*, pemimpin manajemen mencocokkan *training* yang mereka hadiri sesuai dengan posisi pekerjaan.
7. Pekerjaan berbayar pasca *training*, ketersediaan kompensasi finansial dan non-finansial bagi mereka yang mengikuti *training*.
8. Pengaruh *training* terhadap hasil kerja pekerja, Setelah mengikuti *training* diharapkan kinerja pekerja semakin menambah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk menemukan penelitian terdahulu yang relevan dan memudahkan penelitian, penelitian ini juga dibuktikan kebenarannya melalui beberapa penelitian yang mendukung kebenaran yang diperoleh dalam penelitian ini:

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Malinda, 2018) SINTA 4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan	Analisis regresi linier berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, dan pada saat yang sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.
2	(Syahputra	Pengaruh Kompetensi,	Analisis	Hasil penelitian

	& Tanjung, 2020)	<i>Training</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	regresi linier berganda	menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Pada sebagian pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Secara parsial, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	SINTA 5			
3	(Wirawan dkk., 2019)	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur
	Google Scholar			
4	(Siagian, 2018)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAT NUSAPERSADA TBK BATAM	Analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
	Google Scholar			
5	(Situmeang, 2017)	PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJATERHADAP	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman

	Google Scholar	KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA ANUGRAH		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Anugerah.
6	(Hafid, 2018) DOAJ	PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT POLEWALI MANDAR	Analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, manajemen dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai; Secara parsial variabel kompetensi, manajemen dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
7	(Entayani Upasuji & Satrya, 2020) DOAJ	PENGARUH PENGALAMAN KERJA, <i>TRAINING</i> , DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN	Regresi linier berganda	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.
8	(Silalahi & Bangun, 2020)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode deskriptif dan eksplanasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang

	SINTA 4			signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
9	(Afandi & Bahri, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan menurut hasil yang diperoleh manajemen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Asian Islamic Charity Fund . (AMCF).). Sumatera Utara.
10	(Hendra, 2020) SINTA 5	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Regresi linier berganda	Pada saat yang sama, budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka pemikiran adalah model konseptual yang digunakan sebagai dasar pemikiran penulis penelitian. Dalam penelitian ini variabelnya adalah kedisiplinan, pengalaman kerja dan *training* sebagai variabel bebas (X) dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan dengan karyawan operasional bagian produksi PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332-334 , tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan yang paling utama pada manajemen sumber daya manusia karena terdapat hubungan yang proporsional antara disiplin dengan prestasi kerja yaitu. semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pekerjaannya. efisiensi. Melalui penelitian (Silalahi & Bangun, 2020); (Hafid, 2018); (Hafid, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai bila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Martoyo dalam (Wirawan dkk., 2019) pengalaman kerja adalah waktu karyawan bekerja pada suatu pekerjaan sejak mereka dipekerjakan. Dalam penelitian (Wirawan dkk., 2019); (Situmeang, 2017) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Proses kerja semakin efektif dan efisien bila pekerja mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dibarengi dengan wawasan, kecakapan dan kendali atas pekerjaan yang tinggi.

2.3.3 Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

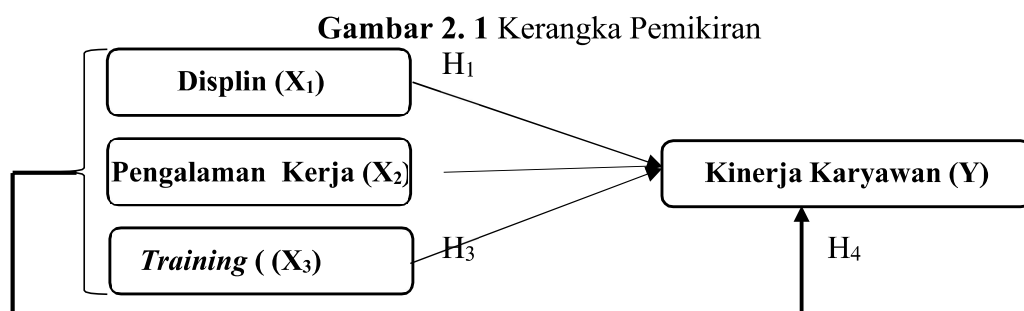
Menurut Menurut Kasmir (Hendra, 2020) *training* adalah proses pembentukan dan pembekalan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, kecakapan, wawasan dan tingkah lakunya, artinya pelatihan membentuk perilaku pegawai

sesuai dengan masing-masing apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pada penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020); (Hendra, 2020) menjelaskan bahwa *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kegiatan pelatihan semakin banyak diselenggarakan oleh pihak perusahaan maka semakin banyak peluang pekerja untuk mengasah kecakapan, keahlian dan wawaasan pekerja akibatnya proses kerja menjadi lebih optimal.

2.3.4 Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam (Hafid, 2018) kinerja merupakan keseluruhan hasil individu selama menjalankan tugas dalam jangka waktu yang sudah diterapkan sebelumnya dibandingkan dengan target yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Pada penelitian (Silalahi & Bangun, 2020); (Wirawan dkk., 2019); (Syahputra & Tanjung, 2020) antara variabel disiplin, pengalaman kerja dan *training* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin, pengalaman kerja dan *training* dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan bekerja dengan tekun dan optimal jika mereka mempunyai kedisiplinan yang tinggi, pengalaman kerja dan *training* yang mendukung maka tentunya dapat meraih tujuan yang diinginkan perusahaan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti:



2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara atas suatu masalah karena belum diuji. Menurut bagan kerangka pemikiran yang ditunjukkan, maka peneliti melakukan perumusan hipotesis yakni sebagai berikut:

H1 : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H3 : Diduga *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H4 : Disiplin, pengalaman kerja dan *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.