

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Member

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Member

Menurut (Rinika & Rustam, 2021), kinerja adalah keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasar dengan kesepakatan sebelumnya dalam satu periode tertentu.. Kinerja pada diri karyawan menandakan karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal yang ditentukan oleh perusahaan (Tio & Rustam, 2021).

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018), kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dan berdasarkan kesepakatan sejak awal. Hasil tersebut bersifat nyata dan dilakukan berdasarkan kemauan dan kemampuan karyawan. karyawan yang tidak memiliki kemauan dan kemampuan terhadap pekerjaannya beresiko membuat kinerja tidak tercapai.

Setiap perusahaan memiliki perbedaan penyebutan terhadap karyawannya. Dalam hal perusahaan *Multi Level Marketing* (MLM), umumnya dikenal penyebutan “member” sebagai karyawan. Member disebut sebagai karyawan dikarenakan tugas dari member adalah memberikan kinerja sesuai tujuan perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi seperti bonus atas kinerja member.

2.1.1.2. Tujuan Dilakukan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil pekerjaan perlu dilakukan penelitian dengan tujuan seperti berikut: (Riny Tan & Heryenzus, 2021)

1. Mengetahui kekurangan

Melakukan penilaian terhadap kinerja berfungsi untuk mengetahui kemampuan karyawan. Kinerja yang rendah menunjukkan kurangnya pengetahuan terhadap pekerjaan sehingga dilakukan pelatihan, dan cara-cara pemecahan masalah tersebut.

2. Memberikan penghargaan

Menilai kinerja menjadi berguna untuk mengetahui peningkatan kinerja. Kinerja yang meningkat mendapatkan penghargaan seperti kenaikan jabatan, dan mendapatkan bonus.

3. Media motivasi

Mengetahui kinerja seorang karyawan yang meningkat dapat dijadikan contoh bagi kinerja yang rendah sehingga menjadi media motivasi untuk mengembangkan kinerja.

4. Memberikan pengembangan

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja meningkat dapat diwujudkan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan agar tetap mempertahankan dan semakin meningkatkan kinerja.

5. Media pertimbangan

Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi penting dipertimbangkan oleh manajerial perusahaan dalam menentukan kompensasi, kenaikan jabatan, dan tindakan penghargaan lainnya.

6. Media komunikasi

Mengetahui kemampuan karyawan dari penilaian kinerja berfungsi pula sebagai media komunikasi antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengetahui kemampuan karyawan dan karyawan memahami kekurangan yang dimiliki.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Riny Tan & Heryenzus, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu:

1. Pengetahuan

Karyawan yang mengetahui dan memahami pekerjaannya mampu menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketidak tauan dan kurang paham mengakibatkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengalaman

Pengalaman karyawan bekerja pada bidang pekerjaan yang sama menjadi faktor penunjang tercapainya kinerja. Pengalaman yang banyak membuat karyawan memahami jalan keluar terhadap permasalahan yang ditemui dengan lebih efektif dan efisien.

3. Kepribadian

Kepribadian mencakup minat, bakat, kemampuan alami, dan sikap karyawan. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kepribadian karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006) dikutip dari (Heryenzus & Laia, 2018), faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari individu karyawan dan dari tempat kerja, yaitu:

1. Individu karyawan

(Heryenzus & Laia, 2018) berpandangan bahwa kesehatan rohani dan jasmani karyawan menunjukkan adanya konsentrasi dan tingkat focus yang tinggi. Tingkat focus inilah yang membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan potensi diri dan tujuan perusahaan.

2. Tempat kerja

Tempat kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan. Perusahaan atau tempat kerja yang memiliki uraian tanggung jawab yang jelas, peraturan yang jelas, kompensasi yang sesuai, suasana kerja yang kondusif mendukung keluarnya potensi karyawan melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Member

Kinerja member dinilai menggunakan indikator kinerja karyawan yang digunakan (Prambowo & Riharjo, 2020) yaitu:

1. Kuantitas

Penilaian ini didasarkan pada sejumlah hasil pekerjaan terselesaikan. Karyawan yang mampu menyelesaikan dan mencapai jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan dinilai memiliki kinerja yang baik. Tetapi,

karyawan yang tidak mampu mencapai jumlah hasil kerja yang sesuai, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang.

2. Kualitas

Berbeda dengan kuantitas yang berorientasi pada jumlah, kualitas berorientasi pada kualitas kerja. Hasil kerja yang lolos dari uji kualitas perusahaan, merupakan karyawan yang teliti pada proses pengerjaan. Tetapi, karyawan yang menghasilkan hasil kerja yang sembrono dan tidak lolos kualitas perusahaan menunjukkan karyawan tidak yang teliti. Oleh karenanya, ketelitian karyawan menunjukkan kualitas kerja karyawan.

3. Tepat waktu

Waktu menjadi batasan untuk pekerjaan diselesaikan. Pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan merupakan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan dan batasan waktu yang diberikan perusahaan.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Angyuni & Rustam, 2021), pelatihan merupakan sejumlah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan karyawan sehingga terdapat kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan dan memberikan kinerja terbaik. Karyawan memberikan kinerja yang maksimal adalah karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya secara utuh. Perkembangan dan inovasi yang terjadi menuntut adanya pelatihan kepada karyawan. Pelatihan kepada karyawan diberikan mulai dari awal diterima kerja

agar mengetahui dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab hingga pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

Menurut (Winarno, 2018), pelatihan merupakan keseluruhan upaya untuk menguasai sebuah bidang pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawab karyawan agar hasil kerja semakin efektif. Pelatihan dilakukan dengan melakukan tindakan-tindakan terencana dan didesain guna menjadi jawaban terhadap kebutuhan pelatihan. Oleh karenanya, pelatihan memiliki pengertian sebagai sarana atau media untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

2.1.2.2. Manfaat Pelatihan

Tindakan pelatihan berperan penting untuk mencapai efisiensi, dan keefektifan kerja guna mendukung tujuan perusahaan. Menurut (Winarno, 2018), manfaat dilakukannya pelatihan ini adalah:

1. Menanamkan sikap loyal dari karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan keuntungan ke perusahaan.
2. Mempercepat peningkatan kinerja karyawan daripada menanti waktu panjang karyawan untuk belajar sendiri.
3. Mempersiapkan karyawan yang mampu menguasai bidang pekerjaan.
4. Mempersiapkan karyawan yang memiliki keunggulan lebih daripada perusahaan pesaing lainnya, sehingga perusahaan memiliki keunggulan hasil kerja dibandingkan pesaing. Tindakan ini umumnya merupakan tugas pemberdayaan sumber daya manusia pada setiap perusahaan.

2.1.2.3. Metode Pelatihan

Dalam merencanakan pelatihan diperlukan kepastian metode yang dilakukan. Menurut Bangun (2012) dikutip dari (Winarno, 2018), metode tersebut dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Metode pekerjaan (*on the job training*)

Metode ini merupakan pelatihan yang dilakukan berfokus pada pekerjaan yang menjadi tugas karyawan. Metode ini dianggap fleksibel dikarenakan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tempat pelatihan dan suasana pelatihan. Adapun bentuk pelatihan dalam metode ini adalah:

- a. Memberikan pembimbingan dari atasan yang telah memiliki pengalaman terhadap karyawan, sehingga karyawan mampu menemukan jawaban atas permasalahan dengan lebih efektif dan efisien.
- b. Merotasi bidang pekerjaan karyawan guna mengembangkan wawasan dan kemampuan karyawan terhadap setiap bidang pekerjaan di perusahaan.
- c. Memberikan tugas lain untuk sementara waktu guna memberikan kesempatan kepada karyawan memahami seluruh bidang pekerjaan di perusahaan dengan jangka waktu lebih singkat.
- d. Memberikan instruksi langsung dari atasan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengatasi masalah pekerjaan dengan lebih actual.

- e. Memberikan latihan magang yaitu memberikan kesempatan mendapatkan pelatihan sementara waktu tetapi lebih focus terhadap bidang pekerjaannya.

2. Metode di luar pekerjaan (*off the job training*)

Metode dilakukan di luar bidang pekerjaan yaitu dengan menggunakan alat bantu peraga, simulasi, contoh, dan materi yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Adapun bentuk dari metode ini adalah:

- a. Memberikan kesempatan berkuliah yang dilakukan dengan cara menghadirkan tenaga pendidik yang kompeten terhadap bidang pekerjaan guna meningkatkan pengetahuan umum karyawan.
- b. Mempresentasikan menggunakan video yaitu teknik untuk memberikan pelatihan menggunakan video-video berkaitan dengan bidang pekerjaan.
- c. Menggunakan tempat pelatihan yang tepat, yaitu dengan memberikan pelatihan di tempat yang memiliki fasilitas mendukung dan lengkap agar pelatihan dilakukan secara menyeluruh dan tepat.
- d. Permainan peran yaitu jenis pelatihan yang dilakukan kepada seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan agar seluruh elemen karyawan memahami tiap bidang pekerjaan masing-masing.
- e. Menghadirkan contoh kasus untuk ditelaah dan meningkatkan daya analisis dan strategi efektif pekerjaan.

- f. Memberikan pelajaran individu yaitu dengan menghadirkan bahan baca yang berguna untuk menghemat biaya pelatihan.
- g. Menerima pertanyaan dan memberikan jawaban yang berfungsi menghadirkan ketertarikan karyawan pada bidang pekerjaan.

2.1.2.4. Proses Pelatihan

Menurut Bangun (2012) dikutip dari (Purbosari & Winarningsih, 2018), memberikan pelatihan dilakukan dengan melalui proses seperti:

1. Menganalisis kebutuhan

Pelatihan dilakukan dikarenakan adanya kebutuhan jawaban atas permasalahan pekerjaan. Analisis ini penting dilakukan untuk menilai kepantasan dan kepatutan pelatihan dilakukan. Adapun tahapan analisis dilakukan dengan:

- a. Menganalisis pekerjaan yaitu menganalisis dan memahami kebutuhan bidang pekerjaan seperti keterampilan dan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan pada bidang pekerjaan.
- b. Manajemen kemampuan karyawan yaitu dengan menganalisis kemampuan yang dimiliki karyawan dan membandingkan dan mengevaluasi dengan kebutuhan bidang pekerjaan.
- c. Menganalisis hasil kerja, yaitu melihat hasil kerja karyawan sehingga mendapatkan kepantasan dan kepatutan dilakukan pelatihan.

2. Merancang pelatihan yang tepat

Proses ini dilakukan setelah mendapatkan kebutuhan terhadap pelatihan. Tindakan perancangan dilakukan dengan menentukan metode dan desain pelatihan hingga pengembangan. Menentukan desain seperti tujuan, tenaga pelatih yang diundang, materi yang diperlukan. Pengembangan dilakukan seperti merakit program dan mengembangkan permasalahan terkait pekerjaan.

3. Mengimplementasikan rancangan

Pengimplementasian rancangan dilakukan dengan mempersiapkan ruangan, karyawan yang mendapatkan pelatihan/ peserta, hingga materi pelatihan.

4. Mengevaluasi pelatihan

Salah satu indikator berhasilnya pelatihan adalah meningkatnya pemahaman peserta terhadap pelatihan yang telah dilakukan. Indikator lainnya adalah meningkatnya hasil kerja karyawan setelah mengimplementasikan ilmu baru yang didapatkan.

2.1.2.5. Indikator Pelatihan

Penilaian terhadap pelatihan menggunakan indikator pelatihan yang digunakan pada penelitian (Winarno, 2018) yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah keseluruhan pengetahuan manusia yang didapatkan dari proses kehidupan secara langsung maupun hasil kesadaran sendiri. Pengetahuan memberikan kemampuan untuk menyusun dan merekayasa solusi atas kehidupan seperti pekerjaan. Sehingga adanya pengetahuan

pada individu karyawan membuat karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat.

2. Kemampuan berfikir

Hal ini merupakan tingkat keterampilan memikirkan dan menemukan jawaban atas masalah pekerjaan. Dengan adanya tingkat keterampilan berfikir ini maka pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien.

3. Sikap

Sikap mencerminkan perasaan nyaman atau tidak terhadap suatu hal tertentu. Sikap ini membantu karyawan menghadapi permasalahan dengan ketenangan dan menemukan jawaban dengan lancar. Sehingga adanya sikap nyaman terhadap bidang pekerjaan menciptakan kelancaran untuk bekerja.

4. Kecakapan

Kecakapan melingkupi keseluruhan keterampilan karyawan. Adanya keterampilan pada bidang tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaan membuat tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang menjadi alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga motivasi diartikan sebagai alasan yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu secara sadar untuk tujuan tertentu (Yuvi & Rustam, 2021). Sedangkan (Tio & Rustam, 2021) orang lain untuk mengikuti ajaran kegiatan yang berguna untuk membimbing kepada

keuletan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan karyawan yang memiliki motivasi kerja secara psikologis menciptakan kemauan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai bagian kinerjanya (Hikmah & Rustam, 2020).

(Heryenzus & Laia, 2018) memaparkan bahwa munculnya motivasi dikarenakan adanya kebutuhan. Pentingnya memenuhi kebutuhan menjadi pendorong karyawan untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga menciptakan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik demi kemajuan perusahaan.

Sikap perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan menunjang kesejahteraan. (Riny Tan & Heryenzus, 2021) berpandangan baik pemimpin dan perusahaan itu sendiri secara bersama harus memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Kedua hal ini menjadi pendorong atau motivasi karyawan untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi karyawan mengakibatkan pelanggaran aturan dan menurunkan kinerja.

2.1.3.2. Jenis dan Faktor Motivasi Kerja

Menurut Wahyuni (2014) dikutip dari (Riny Tan & Heryenzus, 2021), motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak selalu berbentuk tindakan positif, tetapi juga berupa tindakan negative, yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi jenis ini adalah motivasi dari perusahaan dengan melakukan tindakan atau perilaku positif seperti pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, pengakuan, hingga pengangkatan jabatan.

2. Motivasi negative

Motivasi ini dilakukan oleh atasan atau pemimpin dengan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan dan memiliki kinerja yang buruk sehingga karyawan memperbaiki sikap dan kelakuannya.

Motivasi kerja selain dipengaruhi oleh perhatian perusahaan, motivasi juga harus muncul dari dalam diri karyawan. Rahman (2017) dikutip dari (Riny Tan & Heryenzus, 2021) memaparkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor intern

Faktor ini berasal dari diri karyawan seperti keinginan karyawan untuk bekerja, keinginan karyawan untuk mendapatkan kompensasi, dan contoh lainnya.

2. Faktor ekstern

Faktor ini berasal dari luar diri seperti suasana tempat kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan, pujian dan pengakuan dari perusahaan, dan contoh lainnya.

2.1.3.3. Asas-asas dalam Motivasi Kerja

Suryani (2018) dikutip dalam (Tio & Rustam, 2021) dalam motivasi kerja terdapat asas-asas yaitu:

1. Asas mengikutsertakan

Asas ini dimaksudkan untuk mengajak karyawan untuk ikut memberikan partisipasi dengan cara menyampaikan ide, memberikan komentar, atau saran-saran terhadap kondisi yang ada sehingga keputusan yang diambil mampu dijalankan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Asas komunikasi

Asas ini didasarkan atas ketidak tauan karyawan atas permasalahan yang ada. Asas ini dilaksanakan dengan memberikan penjelasan yang baik terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan, masalah yang mungkin ditemui, hingga solusi atas permasalahan tersebut. Pelaksanaan asas ini meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga semangat kerja ditingkatkan.

3. Asas pengakuan

Asas ini muncul akibat dibutuhkannya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan. karyawan sering dianggap hanya sebagai bawahan atau tenaga kerja saja, dan tidak perlu mendapatkan pengakuan. Hal ini berdampak pada tidak adanya kemauan dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Asas ini menitik beratkan pada pengakuan terhadap karyawan yang wajar dan tepat, artinya karyawan yang memberikan kinerja yang meningkat berhak mendapatkan penghargaan. Tindakan ini memotivasi karyawan tersebut untuk selalu meningkatkan kinerja, dan karyawan lainnya untuk mendapatkan penghargaan yang sama.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Dibutuhkan struktur organisasi dalam pekerjaan. Diangkatnya seorang pemimpin diantara karyawan atas dasar kemampuan dan kepantasan untuk mendapatkan kepercayaan. Sehingga permasalahan sehari-hari yang masih dapat diatasi karyawan, dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dan tidak harus meminta andil pemimpin perusahaan untuk turun tangan.

5. Asas perhatian timbal balik

Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan hasil kerja karyawan tetapi di samping itu perusahaan perlu mempehatikan kesejahteraan karyawan. oleh karenanya, asas ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan sesuai dengan penelitian (Heryenzus & Laia, 2018) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Setiap karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar sebagai manusia seperti kebutuhan terhadap makanan, minuman, dan pakaian.

2. Kebutuhan rasa aman

Rasa aman artinya terhindar dari segala ancaman dan kerugian. Terjamin kebutuhan ini artinya karyawan merasa bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang tidak memunculkan ancaman dan kerugian bagi karyawan.

3. Kebutuhan sosial

Karyawan merupakan manusia sosial yang butuh bersosialisasi. Oleh karenanya, kebutuhan ini meliputi karyawan mendapatkan pengakuan, diterima, dan bersosialisasi.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini diberikan atas dasar prestasi karyawan. karyawan yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini meliputi terwujudnya pengembangan diri karyawan sehingga potensi karyawan dikeluarkan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Umumnya hukum hadir untuk menjadi batasan terhadap kebebasan individu manusia agar tidak melanggar kebebasan orang lain. Menurut (Winarno, 2018), manusia memerlukan penyesuaian terhadap aturan yang baru. Keberhasilan penyesuaian selanjutnya menciptakan kedisiplinan dan ketaatan terhadap aturan. Konsep serupa berlaku pada aturan perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan.

Disiplin merupakan sikap patuh dan tunduk terhadap peraturan yang ada. Menurut (Yuvi & Rustam, 2021), kedisiplinan hadir dari kesadaran dan didikan mulai dari diajarkan dari lingkungan keluarga hingga lingkungan sekitar. Kedisiplinan yang tinggi pada diri karyawan membuat karyawan patuh terhadap ketetapan dan norma pada tempat kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Tio & Rustam, 2021). Disiplin kerja menjadikan karyawan mengerti dan memahami tugasnya, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, peraturan-

peraturan yang berlaku pada tempat kerja hingga menimbulkan rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil kerja untuk perusahaan.

Menurut(Tusholihah et al., 2019), disiplin kerja dapat digunakan sebagai media komunikasi antara atasan dan karyawan. Komunikasi menjadi penting untuk pengakuan karyawan. Atasan atau pemimpin berkomunikasi dengan karyawan atas pelanggaran sehingga karyawan bersedia dengan sadar mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

2.1.4.2. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012) dikutip dari (Purbosari & Winarningsih, 2018), tegaknya kedisiplinan kerja bermanfaat, seperti:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan membutuhkan disiplin kerja agar terjamin pemeliharaan aturan dan melancarkan kegiatan operasional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dan mendukung tujuan perusahaan.

2. Bagi karyawan

Pelanggaran aturan menghadirkan sanksi dan hukuman yang berdampak pada terganggunya pekerjaan dan merusak suasana kerja. Sebaliknya, tegaknya aturan dan kedisiplinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dikutip dari (Tio & Rustam, 2021) disiplin dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

1. Kompensasi

Karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Oleh karenanya, kompensasi yang pantas berdasarkan hasil kerja, mampu meningkatkan niat kerja karyawan. sebaliknya, kompensasi yang tidak pantas membuat karyawan berusaha mendapatkan kompensasi dengan bekerja diluar pekerjaannya. Keadaan ini berdampak pada tidak konsentrasi dan tidak sepenuhnya, karyawan melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan akan tidak disiplin. Contohnya karyawan telat datang kerja akibat kurang tidur, karyawan terlambat akibat harus mengerjakan pekerjaan lainnya di luar pekerjaan di perusahaan. Sehingga, kompensasi yang pantas, sesuai dengan pekerjaan, dan mampu memenuhi kebutuhan mampu meningkatkan disiplin kerja.

2. Pemimpin yang teladan

Sikap seorang pemimpin yang selalu dilihat dan diperhatikan karyawan mampu menjadi contoh bagi karyawan. Pemimpin yang mampu disiplin untuk tidak terlambat, menjadi contoh bagi karyawan untuk tidak terlambat. Pemimpin yang mampu bertutur kata baik dan mengingatkan kesalahan karyawan dengan tidak menyakiti hati, membuat karyawan sadar terhadap kesalahan dan tidak mengulangi. Seorang pemimpin yang diteladani dan melaksanakan aturan perusahaan membuat karyawan mencontohnya.

3. Peraturan perusahaan

Tidak ada sanksi tanpa aturan. Aturan seyogyanya dibuatkan dalam bentuk tertulis sebagai pertanggung jawaban, dapat dibaca oleh seluruh karyawan, dan konsisten. Aturan yang tidak ditulis atau lisan, umumnya dilupakan dan dilanggar karena bentuk ini berubah-ubah atau tidak konsisten. Oleh karenanya, untuk menegakkan kedisiplinan, perusahaan perlu menetapkan aturan hukum yang tertulis.

4. Keputusan pemimpin

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, dengan adanya pemimpin yang dicontoh dan adanya peraturan tertulis maka disiplin dapat ditegakkan. Faktor penting selanjutnya adalah keputusan pemimpin. Pemimpin yang berani mengambil keputusan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran, menunjukkan ketegasan pemimpin dan tidak kompromi terhadap segala bentuk pelanggaran aturan. Sebaliknya, pemimpin yang tidak berani mengambil keputusan berdampak pada pelanggaran terus-menerus. Karyawan berpandangan tidak perlu melaksanakan aturan yang berlaku karena pemimpin tidak akan menghukum dan membiarkan tindakan tersebut.

2.1.4.4. Metode Pembinaan Disiplin Kerja

Tohardi dikutip dari (Wardani & Sjarief, 2020), terdapat cara atau metode untuk menciptakan dan membina disiplin kerja, yaitu:

1. Bagi pelanggar peraturan perusahaan diberikan hukuman atau sanksi dan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi,

2. Memutuskan pemberian sanksi dengan adil bagi setiap karyawan yang melanggar,
3. Memberikan sanksi dan menghargai sikap patuh dengan adil menciptakan semakin tingginya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan,
4. Tindakan tersebut menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, dan
5. Menciptakan dan semakin meningkatkan kepatuhan di tempat kerja.

2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja

Penilaian menggunakan indikator disiplin kerja seperti yang digunakan (Tio & Rustam, 2021), yaitu:

1. Ketaatan terhadap waktu

Ketaatan dan kedisiplinan terhadap waktu yang berlaku pada perusahaan dicontohkan seperti sikap tidak telambat datang kerja hingga menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan waktu yang diberikan.

2. Ketaatan terhadap aturan perusahaan

Ketaatan dan kedisiplinan terhadap aturan yang berlaku diperusahaan baik peraturan tertulis dan lisan dari atasan kepada bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

3. Ketaatan terhadap sikap bekerja

Sikap bekerja diartikan sebagai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketaatan dan kedisiplinan dalam hal ini berarti karyawan memiliki sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.

4. Ketaatan terhadap peraturan lainnya

Peraturan yang berlaku secara umum berlaku dan bersifat mengikat pada seluruh karyawan yang berada dan bekerja di Negara Indonesia. Sebagai contoh terdapat aturan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang mengatur karyawan dan perusahaan sehingga ketataan dan kedisiplinan terhadap aturan ini harus tetap terlaksana.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan menggunakan variabel yang sama, yaitu seperti tabel 2.1. berikut.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tio & Rustam, 2021) Scholar	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Ginting et al., 2020) Scholar	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	(Heryenzus & Laia, 2018) Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Riny Tan & Heryenzus, 2021) Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Han Wijaya	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Tusholihah et al., 2019) Scholar	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh.
6	(Julianry et al., 2017) Sinta, Scholar, Doaj	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Komunikasi Dan Informatika	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi berpengaruh negatif.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	(Winarno, 2018) Scholar	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Dua Mitra Langgeng Surakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan dan parsial, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Purbosari & Winarningsih, 2018) Sinta	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan dan parsial, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Member

Menurut (Julianry et al., 2017), terdapat kemampuan mempengaruhi secara parsial dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan meningkatkan pengetahuan mempengaruhi kemampuan karyawan menyelesaikan tanggung jawab sehingga hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Artinya, peningkatan pelatihan diikuti dengan perbaikan hasil kerja.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Member

Menurut (Tio & Rustam, 2021), terdapat kemampuan mempengaruhi secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk pemberian

kompensasi yang sepadan hingga pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan merupakan bentuk-bentuk motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja pada diri karyawan membentuk semangat yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Artinya, peningkatan motivasi kerja berdampak pada meningkatnya hasil kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Member

Menurut (Tio & Rustam, 2021), terdapat kemampuan mempengaruhi secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlambatan jam masuk kerja mengurangi kesempatan dalam penyelesaian pekerjaan bersamaan dengan ketentuan waktu yang diberikan. Sebaliknya, tegaknya kedisiplinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan. Artinya, peningkatan kedisiplinan dalam bekerja berdampak pada peningkatan hasil pekerjaan.

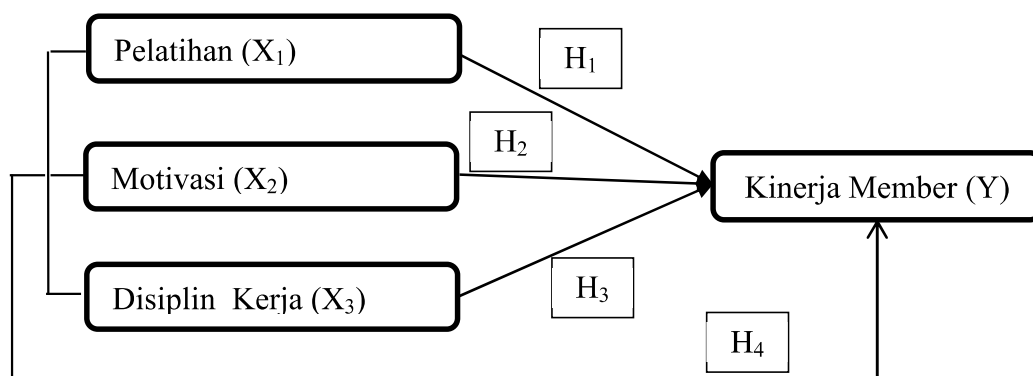
2.3.4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Member

Kemampuan mempengaruhi secara simultan artinya adanya seluruh variabel mempengaruhi pada waktu dan keadaan yang sama. Menurut (Winarno, 2018), terdapat kemampuan mempengaruhi secara simultan dari pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan ketiga variabel tersebut berdampak pada meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.3.5. Konsep Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan kerangka untuk berfikir agar tercipta proses berfikir yang sistematis untuk penelitian. Adapun kerangka berfikir tersebut bersifat teoritis artinya peneliti merancang kerangka tersebut berdasarkan teori-teori yang sudah dipaparkan.

PT Melia Sehat Sejahtera memerlukan kinerja member untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat hal-hal yang berdampak pada hasil member yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Oleh karenanya, peneliti menyusun kerangka berfikir terhadap hal ini seperti berikut.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

2.4.Hipotesis

Berdasarkan kerangka diatas, maka panneliti menarik kesimpulan awal atau hipotesis, yaitu:

H₁ : Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

H₂ : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

H₄ : Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam