

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

Pada kajian teoritis peneliti akan mengkaji teori pada pelatihan kerja, keselamatan kerja, disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

2.1.1. Pelatihan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (kasmir, 2016) Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali para karyawan baru atau karyawan lama dengan cara menambah keahlian, kemampuan dan pengetahuan serta perilakunya terhadap proses kerja yang akan dikerjakannya, dengan adanya pelatihan tersebut akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sesuai dengan budaya perusahaan kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan di bidang pekerjaannya.

Secara akurat pembentukan pelatihan pada sebuah organisasi yang baik yaitu organisasi yang memiliki besarnya suatu sistem kerja yang terorganisir sehingga menciptakan pembelajaran yang baik pada sebuah organisasi dengan berbagai bentuk pada pelatihan kerja. Dengan demikian hal tersebut dapat

disimpulkan bahwasanya pelatihan ini merupakan fasilitas dari perusahaan, Karyawan mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan dari perusahaan PT amtek Plastik Batam keahlian karyawan dan perilaku karyawan, Maka dari hal tersebut hanya karyawan yang benar-benar dibutuhkan dari perusahaan tersebut yang diikutkan dalam pelatihan kerja

Menurut (Mel Siberman, 2021) Pelatihan ini merupakan hal yang dapat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengurangi terjadinya kegagalan atau ke cacat pada produk Supaya barang yang dihasilkan sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Pemberian pelatihan pada pengetahuan karyawan untuk menambah wawasan dan mengasah kemampuan yang dimiliki secara optimal dengan memiliki keahlian atau keterampilan yang ahli di bidang hal tersebut dengan meningkatnya perilaku karyawan yang dilihat dari etika, moral dan sifat-sifat dari karyawan selama bekerja pada perusahaan. pencapaian keberhasilan akan mengikuti perkembangan dapat dilihat dari hasil kerja atau Prestasi Kerja yang dicapai selama bekerja baik itu untuk perusahaan maupun karyawan yang sama-sama mendapatkan keuntungan dari terbentuknya adanya pelatihan kerja jika terjadi sebaliknya maka karyawan tersebut akan sulit dalam mencapai prestasi

Perbedaan antara kemampuan dan keahlian karyawan dengan yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, menyebabkan perlunya sebuah perusahaan menghubungkan dari kedua perbedaan yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap perusahaan, kesenjangan dan perbedaan tersebut, merupakan caranya adalah melalui pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan perusahaan setelah memberikan pengetahuan semua keahlian yang dimiliki oleh

karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan dan perbedaan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Kita sering jumpai karyawan baru maupun karyawan yang berpengalaman dibidang yang sama belum sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dengan demikian perusahaan turut ikut serta memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan di lapangan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu memberikan pelatihan keterampilan. Pelatihan ini tidak hanya dikhususkan bagi karyawan yang baru bergabung di perusahaan melainkan karyawan lama perlu diberikan pelatihan juga minimal 6 bulan sekali supaya dapat mempertajam pengetahuannya, kemampuannya, kemauannya, motivasinya, sehingga menambah keahlian yang tinggi bagi setiap karyawan yang telah dilatih dengan adanya pelatihan dari perusahaan setiap 6 bulan sekali akan berdampak pada tingkat produktivitas semua pekerjaan.

Keuntungan dari Pelatihan ini karyawan dapat mempunyai kemampuan yang luar biasa, sikap dan mental karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan menjadi pekerja keras dan tidak pernah putus asa serta tidak pantang menyerah di setiap tugas, membentuk kerja sama, disiplin kerja, yang dapat membentuk kepribadian karyawan, pengetahuan baru, loyalitas dan rasa memiliki segala kegiatan menghadapi dengan tanggung jawab yang begitu besar, program kegiatan tersebut membentuk karyawan dapat mudah dalam mencapai jenjang

karir dan menjadi pertimbangan apabila adanya promosi ke jabatan tertentu di masa yang akan datang (kasmir, 2016, hal. 128-130)

Pada program pelatihan kerja yang diberikan untuk mempertahankan prestasi kinerja karyawan pada setiap perusahaan, adanya pelatihan untuk alat ukur kemampuan seseorang dengan memberikan tugas dan siap menyelesaikan tugas secara terstruktur dan ter prosedur yang berorientasi pada manajerial dan karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang sehingga pekerjaan lebih mudah dipahami dikarenakan memiliki kemampuan teknis, kemampuan konseptual,dan kemampuan Analisis.

2.1.1.2. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja yang terstruktur secara efektif dan efisien (kasmir, 2016) sebagai berikut:

- a. peserta pelatihan, calon karyawan harus memiliki dinilai kecerdasan, motivasi kemampuan, kemauan, dan perilakunya
- b. instruktur/pelatih, kemampuan staf yang memberikan arahan pedoman yang ahli dibidangnya
- c. materi pelatihan, bahan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan mampu memahami dan menyerap apa yang akan disampaikan
- d. lokasi pelatihan, kawasan atau tempat yang akan dituju apakah di luar perusahaan atau di lingkungan perusahaan
- e. lingkungan pelatihan, kenyamanan penyampaian dan penerimaan materi yang disampaikan yang didukung sarana dan prasarana yang memadai

f. waktu pelatihan, awal dimulai dan berakhirnya pelatihan

2.1.2. Keselamatan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut (kasmir, 2016, hal. 266) Keselamatan Kerja yaitu kegiatan yang diberikan perlindungan kepada keseluruhan karyawan yang bekerja di segala aktivitasnya, dimaksud supaya perusahaan berupaya dalam memberikan perlindungan hingga sampai adanya karyawan yang mendapatkan kecelakaan kerja ketika menjalankan aktivitasnya. Keselamatan mendorong pentingnya menjaga kesehatan pada karyawan untuk memakai alat alat pengaman seperti masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung pada saat bekerja (Hasibuan M. S., 2020)

Komponen yang perlu diterapkan perusahaan dalam menjaga dan memberikan perlindungan kepada karyawan dalam menghindari kecelakaan kerja yaitu menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan klasifikasi pekerjaannya seperti tersedianya masker, sarung tangan, helm, baju kerja, kacamata dan peralatan kerja yang lainnya, perawatan peralatan kerja terus menerus dengan cara adanya perbaikan apabila adanya kerusakan saat bekerja dengan pemeliharaan setiap saat, kepatuhan karyawan dalam mengikuti prosedur kerja yang telah dibuat supaya tidak menimbulkan kecelakaan kerja, petunjuk kerja di setiap lokasi kerja yang bermaksud adanya rambu rambu kerja disetiap titik lokasi tertentu dengan peringatan petunjuk yang diperbolehkan dan tidak

diperbolehkan, penetapan tersebut harus di tempat yang mudah dilihat. (kasmir, 2016)

Akibat kurangnya keselamatan kerja dapat menimbulkan cacat pada fisik karyawan baik itu sebagian maupun cacat total secara keseluruhan, cacat mental karyawan atau jiwanya yang mengalami gangguan mulai stress kerja hingga gila dengan adanya tekanan pimpinan dari pekerjaan, cacat seumur hidup sehingga karyawan tidak lagi melakukan aktivitas kerja seperti semula bahkan hingga meninggal dunia, dengan demikian semua pekerjaan dapat diminimalisir segala resiko dengan menyediakan fasilitas kerja lengkap dan jaminan bila terjadinya kecelakaan kerja. (Hasibuan M. S., 2020).

2.1.2.2. Indikator Keselamatan Kerja

Berikut ini Indikator keselamatan kerja yang secara efektif dan efisien (kasmir, 2016, hal. 274-276) sebagai berikut:

1. Kelengkapan Peralatan Kerja, kelengkapan alat kerja di setiap proses kerja lengkap, apabila kekurangan maka keselamatan kerja juga kurang terjamin
2. Kualitas Peralatan Kerja, perbaikan dan pemeliharaan pada perlengkapan kerja
3. Kedisiplinan Karyawan, perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja yang makin terjamin dengan melakukan pengawasan guna menghindari kelalaian karyawan

4. Ketegasan Pimpinan, menerapkan aturan dalam pemakaian peralatan keselamatan dalam bekerja apabila tidak disiplin dalam mengawasi maka karyawan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan
5. Semangat kerja, kelengkapan peralatan kerja membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja menimbulkan rasa semangat dan dalam bekerja
6. Motivasi Kerja, semangat karyawan yang sangat tinggi dengan keselamatan kerja yang diberikan akan memotivasi karyawan bekerja dengan sempurna
7. Pengawasan, setiap karyawan perlu pengawasan dalam setiap proses kerja penggunaan peralatan kerja demi menjamin keselamatan kerja
8. Umur Alat Kerja, dari setiap peralatan kerja yang digunakan akan menurun kualitas seiring berjalannya usia dengan demikian akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan M. S., 2020, hal. 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang berarti pada fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi disiplin kerja yang dicapainya. Mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab kepada karyawan atas tugas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2021), tipe kegiatan kedisiplinan seperti yang pertama Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah suatu aturan dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku pada sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk menggerakkan para pegawai memulai disiplin pada diri sendiri. Jika sistem pada sebuah organisasi membaik, maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja pada lingkungan perusahaan. Yang kedua Disiplin Korektif, Disiplin korektif merupakan suatu aturan dalam memotivasi pegawai atau karyawan untuk upaya dalam menggabungkan sebuah peraturan dan melaksanakannya tetap mematuhi peraturan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Untuk disiplin korektif, karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin akan perlu diberikan sanksi yang sesuai pada peraturan yang ditetapkan. Tujuan pemberian sanksi ini merupakan perbaikan karyawan apabila melakukan pelanggaran, pemeliharaan peraturan yang telah ditetapkan, dan memberikan pembelajaran kepada yang melanggar.

2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan M. S., 2020, hal. 194) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, kekuatan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kepada karyawan dengan tujuan yang dicapai jelas supaya adanya penetapan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan, pimpinan berperan penting dalam melaksanakan kedisiplinan supaya bisa menjadi panutan dan dijadikan contoh yang baik

sehingga mempengaruhi karyawan untuk jujur, baik adil, serta sesuai dengan kata serta perbuatan

3. Balas jasa, kesejahteraan karyawan dengan pemberian tunjangan kedisiplinan dengan pemberian tersebut akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
4. Keadilan, perlakuan yang sama membuat karyawan akan mewujudkan kedisiplinan.
5. Waskat (pengawasan yang melekat), tindakan nyata paling efektif dalam melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan harus berjalan sesuai dengan prosedur
6. Sanksi hukuman, demi terjalankan kedisiplinan dengan baik, apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman seberat beratnya.
7. Ketegasann, perlakuan dan tindakan dalam pencapaian kedisiplinan di sebuah organisasi dan pemberian sanksi kepada yang melakukan pelanggaran.
8. Hubungan kemanusiaan, keharmonisan antara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada sebuah perusahaan.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (kasmir, 2016, hal. 182) kinerja merupakan pacapai hasil yang diselesaikan seseorang dengan perilaku kerja yang dihasilkan tercapai, segala

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu memiliki nilai yang berkualitas tinggi.

Pengukuran kinerja pertama pada karyawan didasarkan pada apa yang dihasilkan baik itu dalam bentuk jasa maupun barang yang diproduksi, kemampuan ini yang dapat menentukan kinerja dalam menyelesaikan tugasnya, motivasi dan faktor kesempatan yang dia peroleh dalam sebuah pekerjaan dengan memiliki kinerja yang baik akan mendukung juga kinerja organisasi lebih terstruktur.

Penilai kinerja merupakan tujuan dari memperoleh perbaikan dalam kualitas pekerjaan dan salah satu bahan pertimbangan kepada manajerial dalam pemberian keputusan dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan yang arahan kedepannya pembentuk perencanaan dan pengembangan karier pada setiap karyawan bila ada promosi jabatan dengan pemberian kesempatan yang adil di setiap proses yang membentuk komunikasi yang efektif antara atasan bawahan.

2.1.4.2. Indikator Kinerja

Berikut ini indikator kinerja karyawan menurut (kasmir, 2016, hal. 189-193) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian, semakin seseorang memiliki kemampuan dan *skill* di bidang ahli yang dibutuhkan maka karyawan tersebut semakin dibutuhkan didalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai

dengan yang telah terprosedur dan yang telah ditetapkan kuantitas serta menjamin kualitas dari yang diharapkan perusahaan

2. Pengetahuan, pekerjaan bila memiliki pengetahuan yang tinggi maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya bermaksud supaya memberikan kemudahan dalam mengerjakan pekerjaannya
3. Rancangan Kerja, jika pekerjaan memiliki gambaran rancangan kerja yang baik akan lebih mudah melakukan pekerjaan sehingga lebih terorganisir dengan baik dan benar begitu juga sebaliknya. Rancangan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan oleh karyawan dalam bekerja.
4. Kepribadian, karakter baik seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih bersungguh sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan yang diberikan akan menjadi lebih baik
5. Motivasi Kerja, dorongan untuk seseorang dalam membentuk kepribadian yang lebih bertanggung jawab. Jika karyawan memiliki daya dorong yang kuat dalam dirinya maka akan menimbulkan rasa semangat kerja sehingga memiliki rangsangan dalam melakukan sesuatu hasil yang lebih baik
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam memimpin karyawan dalam manajemen ,mengatur dan mengelola tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dengan cara mengikuti peraturan yang diberikan oleh atasannya.

7. Gaya Kepemimpinan, sikap serta etika seseorang dalam menghadapi masalah ketika memerintahkan bawahannya sesuai dengan yang diterapkan sesuai pada kondisi organisasinya.
8. Budaya Organisasi, kebiasaan kebiasaan yang dianut oleh organisasi dalam sebuah perusahaan berlaku dan diterima oleh khalayak perusahaan dan dipatuhi bersama mulai dari pimpinan hingga sampai pada bawahan
9. Kepuasan Kerja, memiliki rasa senang atau gembira dengan perasaan suka seseorang baik itu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaannya sehingga target produksi yang diberikan kepadanya tercapai dengan sempurna.
10. Lingkungan Kerja, tempat bekerja yang memiliki suasana dan kondisi keadaan yang memadai terpenuhi baik itu sarana dan prasarana yang mempunyai hubungan dengan kerja sehingga memberikan ketenangan dan kenyamanan yang membuat pekerjaan mudah untuk dikerjakan
11. Loyalitas, kesetiaan setiap karyawan dalam bekerja dalam membela perusahaan dimana karyawan tempat bekerja
12. Komitmen, kebijakan di setiap perusahaan maka karyawan dituntut untuk selalu patuh terhadap kebijakan yang diberikan. Kepatuhan tersebut dapat berupa janji janji yang telah disepakatinya tersebut.
13. Disiplin Kerja, kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan akan lebih bersungguh sungguh untuk akan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan mulai dari waktu hingga sampai perintah yang harus dikerjakan

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan Penelitian yang terdahulu sebagai bahan referensi digunakan sebagai alat tolak ukur atau suatu perbandingan yang dapat mempermudah penelitian dalam menyusun penelitian ini, berikut sebagai bahan referensinya:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Betharia Claudia Situmorang, Mauli Siagian.202 2 Sinta 4	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam
2	Meilinda Fitriani Ariko 2022 Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) cabang Palembang	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja, Kompetensi Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) cabang Palembang
3	Dwi Zianatika, wasiman 2022 Sinta 5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam
4	Saputri Maharan, Aidil Amin Effendy 2021 Sinta 5	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt panarub industry bagian laboratory tangerang	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt panarub industry bagian laboratory tangerang
5	Tika	Analisis	Analisis	K3 berpengaruh positif

	Trisnawati, Soni Kurniawan 2021 Sinta 5	keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Rekayasa Wangdi	regresi linear berganda	dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, K3 dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel K3 mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan UD. Rekayasa Wangdi
6	Sarton Sinambela, Parel Naibaho, Erwin 2021 Sinta 5	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna	Analisis regresi linear berganda	pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Namun, variabel pelatihan kerja justru menunjukkan pengaruh yang negatif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.
7	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz 2022 Sinta 3	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.	Analisis regresi linear berganda	pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

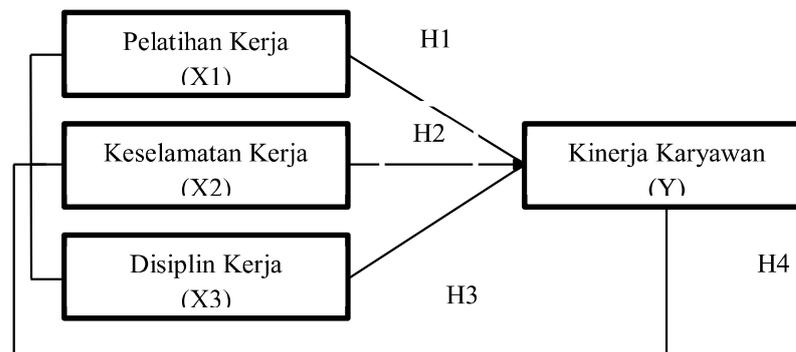
Sumber: Buku Pedoman Penelitian 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir berkenaan dengan dua variabel bebas atau lebih untuk membentuk rumusan komparasi yang saling terhubung dengan variabel terikat

(Sugiyono, 2018, hal. 128). Untuk menganalisisa terkait pengaruh pelatihan kerja, keselamatan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka berpikir seorang peneliti dapat dilihat pada gambar di bawah

1. Analisis pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputri Maharan, 2021)
2. Analisis keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ariko, 2022)
3. Analisis Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Betharia Claudia Situmorang, 2022)



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah tertera dengan kalimat pertanyaan maka (Sugiyono, 2018, hal. 134) mengungkapkan hipotesis adalah kebenaran yang sementara dari gambaran rumusan masalah yang terdistribusi dikarenakan berpedoman pada penelitian yang paling terdahulu melakukan

penelitian. kerangka berpikir yang telah digambarkan diatas, maka seorang peneliti menetapkan hipotesis pada penelitian ini:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
karyawan

H3 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh
terhadap kinerja karyawan.