

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017). Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan guna untuk mengetahui seberapa besar tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah ditugaskannya.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Perusahaan perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan dalam mencapai target yang telah tercapai. Penilaian kinerja merupakan bentuk motivasi sekaligus

apresiasi dalam dunia kerja, dengan adanya penilaian kinerja seorang karyawan akan termotivasi untuk selalu memberikan performa terbaik bagi perusahaan.

Metode penilaian kinerja menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Oleh karena itu penting untuk memutuskan perhatian pada penggunaan, jenis, dan penerapan system penilaian kinerja secara formal Sinambela (2017). Tujuan penilaian kinerja Murphy, dkk (dalam Rivai dan Ahmad F.M .Basir, 2005 dalam Sinambela 2017). Menggamabarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi penilaian, yaitu tujuan penilaian yang langsung mempengaruhi penilaian, tujuan penilaian yang tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, *econding* dan pemanggilan, dan tujuan yang dapat mempengaruhi dimana penilaian memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat *judgment* tentang kinerjanya.

- a. Kinerja menurut Colquitt (Kasmir 2016) ditentukan oleh tiga faktor:
 - 1) Kinerja tugas (*taks performance*),
 - 2) Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif,
 - 3) Dan perilaku prduktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai konstribusi perilkau negaif.

Kinerja tugas dipengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi, perilaku kesetiaan dipengaruhi oleh faktor interpersonal, dan faktor organisasional, perilaku produktif tandingan dipengaruhi oleh faktor deviasi sifat, faktor deviasi produksi, faktor deviasi politik dan faktor agresi personal. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan dapat dilihat dari tindakan, sikap dan perilaku pemimpin tersebut sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi dalam dirinya sendiri, bawahan, rekan kerja maupun atasannya.

b. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut Kasmir (2016)

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat bagi banyak perusahaan, karyawan, maupun diri sendiri. Hanya saja banyak perusahaan yang belum meikirkan arti penting penilaian kinerja. Manfaat penilaian kinerja:

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

- 2) Keputusan penempatan.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) dalam Syafrina (2017) indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
- 2) Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepala bawahannya.
- 3) Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kerjasama. Kesiapan karyawan dalam beradaptasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaann akan semakin baik.
- 5) Tanggungjawab. Kesiapan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

2. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Menurut Hasibuan (2013) dalam Sinambela (2017). Disiplin kerja dapat pula diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Mangkunegara (2017).

Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Karena semakin baik tingkat kedisiplinan didalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan

baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplina harus dijalankan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri.

a. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- 2) Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002), disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.
- 3) Menurut Davis dalam Siambela (2012), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan ketiga konsep diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Sinambela (2017).

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu, disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka tak bersalah sampai pembuktian karyawan berperan dalam pelanggaran. Kedua hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh karyawan lain. Ketiga disiplin itu dipertimbangkan dalam

hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran Mangkunegara (2001).

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada 3 pendekatan disiplin yaitu, pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin tradisi, dan pendekatan disiplin bertujuan.

1) Pendekatan Disiplin Moderen

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggar, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
 - d) Peningkatan pembuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- d. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi:
- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima oleh semua karyawan.
 - 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - 3) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - 4) Disiplin pegawai bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.
- e. Pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja memberikan peringatan, konsistensi, dan impersonal.
- 1) **Pemberian peringatan:** karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Hal ini bertujuan pemberian surat sebagai peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat

peringatan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan.

- 2) **Pemberian sanksi harus konsisten:** pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.
- 3) **Pemberian sanksi harus impersonal** pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua ataupun muda, pria ataupun wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja. Semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang

baik, semangat kerja, moral kerja, efisien, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

f. Indikator Disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) dalam Syafrina (2017):

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang tujuannya akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin baik, jujur serta adil.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya.

4) Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan

meminta dirinya diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik.

3. Pelatihan

Pelatihan (*Training*) suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individual, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sinambela (2017). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya Kasmir (2016).

Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang karyawan lakukan. Pelatihan atau training merupakan kegiatan yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing serta meningkatkan profesionalitas karyawan pengukuran efektivitas *training* merupakan sebuah pengukuran dengan penilaian kinerja karyawan, *monitoring*, pelaksanaan program *training*, dengan adanya penilaian kepada karyawan maka akan terlihat keahlian karyawan tersebut.

Pelatihan suatu proses pembelajaran dengan suatu tujuan untuk kesempurnaan, pada hakekatnya bahwa bagaimanapun juga orang akan

selalu melalui proses pembelajaran dan begitu pula bahwa orang seharusnya tidak akan berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal) dan karena belajar adalah proses seumur hidup (*life-long proses*). Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan dengan tepat pelatihan apa yang diperlukan. Keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, terutama setelah karyawan bekerja oleh karena itu agar tidak terjadi kesalahan, maka setelah mengikuti pelatihan perlu diperhatikan:

a. Hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah melalui cara yang benar atau belum. Artinya bisa saja yang salah adalah proses selama mengikuti pelatihan, apakah materi yang diberikan atau kemampuan instruktur atau tenaga pengajar dalam menyamapikan ilmunya yang kurang.
- 2) Apakah karyawan itu sendiri yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Artinya karyawan tidak mampu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sekalipun telah diberikan pelatihan sebelumnya.

b. Konsep pelatihan menurut para ahli Sinambela (2017)

- 1) Menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku segala karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.
- 2) Menurut Simamora (2001), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.
- 3) Menurut Sonny Sumarsono (2009), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan SDM.

c. Beberapa tujuan dilakukannya pelatihan:

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi
- 3) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 4) Untuk membantu masalah operasional.
- 5) Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Pelatihan adalah suatu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan Sinambela (2017).

- 1) Pihak yang diberi pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 2) Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan.
- 3) Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.
- 4) Pelatih harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
- 5) Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komperhensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih.

d. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan bagi seorang karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah Kasmir (2016):

- 1) Perencanaan karir. Bagi karyawan merancang karir ke depan lebih baik hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karir.
- 2) Kompensasi, dengan mengikut pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik meningkat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.
- 3) Alat Negosiasi, karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan tertentu.

Memiliki kepuasan tersendiri, karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bererja setelah mengikuti pelatihan, hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baik pengetahuan maupun teman.

e. Metode Pelatihan

Didalam prakteknya sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2007), program pelatihan terdapat dua kategori pokok yang memiliki sasaran pengajaran, yaitu presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training).

1) *Metode On The Job Training*

Merupakan pelatihan dimana peserta dilatih langsung ditempat kerja. Dengan pelatihan langsung di tempat kerja maka kemampuan peserta latihan dapat meningkatkan di dalam mengerjakan tugasnya pada saat ini. Meskipun demikian metode ini sering menimbulkan kelemahan karena sering berjalan dengan tidak sistematis dan kurang efektif bila tidak dikendalikan.

2) *Metode Off The Job Training*

Merupakan pelatihan dimana peserta dilatih secara khusus pada suatu tempat pelatihan tertentu seperti Pusat Pelatihan (Training Centre). Metode ini biasanya berjalan dengan teratur. Peserta pelatihan lebih konsentrasi mengikuti pelajaran yang di berikan sehingga lebih efektif dan kemampuan

karyawan dapat lebih di tingkatkan. Hal ini karena pelatihan seperti ini telah dirancang sedemikian rupa melalui kebijakan pelatihan yang terprogram dengan baik.

f. Prinsip Pelatihan Kerja

Menurut Handoko (2008), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah program pelatihan bersifat partisipasif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.

g. Evaluasi Pelatihan Kerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sangat penting, karena dapat diketahui apakah metode, materi dan instruktur yang digunakan sudah efektif atau belum.

h. Pentingnya pelatihan

Belum semua organisasi atau para pemimpin memaknai pentingnya pelatihan dilaksanakan, artinya beberapa organisasi terutama para manajer memandang sosialisasi, latihan, dan pengembangan terlalu mahal dan terlalu panjang (Schuler, Susan E. Jackson, 1997) Sinambela (2017).

Dalam merencanakan program pelatihan yang memungkinkan terjadinya proses belajar, sejumlah variabel berikut ini penting dipertimbangkan:

1) Praktik

Agar karyawan dapat mempelajari keterampilan baru atau memperoleh pengetahuan factual harus ada kesempatan untuk mempraktikkan apa yang sedang dipelajari.

2) Umpan balik

Umpan balik adalah suatu bentuk informasi tentang upaya seseorang untuk meningkatkan prestasi, umpan balik sangat penting bagi proses belajar dan memotivasi peserta pelatihan.

3) Materi pelatihan yang bermakna

Materi yang bersifat factual lebih mudah dipelajari atau diingat bila materi tersebut bermakna.

4) Pemberian motivasi

Motivasi memiliki peran penting dalam pelatihan salah satu pendekatan pemberian motivasi adalah melalui penetapan tujuan.

i. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Berikut faktor yang mempengaruhi pelatihan Kasmir (2016).

1) Peserta pelatihan, merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi calon karyawan yang akan dilatih.

2) Instruktur/pelatih, mereka yang akan memberikan pelatihan dan membentuk perilaku karyawan jika pengajar kurang

memiliki keterampilan dan pengetahuan maka ilmu yang diberikan kepada peserta pun bekurang.

- 3) Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan kedalam materi yang akan diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.
- 4) Lokasi pelatihan, tempat untuk memberikan pelatihan apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan,jika dilakukan didalam perusahaan khususnya ununtuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh, demikian pula untuk lokasi yang berada diluar perusahaan biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan.

j. Indikator pelatihan:

Indikator-indikator pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014):

- 1) Kesesuaian materi pelatihan

Kesesuaian materi dengan keterampilan kerj, kesesuaian materi dengan tingkat pendidikan, kesesuaian materi dengan penunjang penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

- 2) Fasilitas Pelatihan

Fasilitas, kelengkapan materi pelatihan.

- 3) Tenaga Pengajar

Kualifikasi instruktur memadai, memotivasi peserta.

- 4) Waktu Pelatihan

Kesesuaian waktu pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.

4. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan karyawan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja akibat keja pada suatu perusahaan. Keselamatan kerja dimana kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan ditempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja menurut Simanjutak (1994) dalam Sinambela (2017). Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh artinya perusahaan berusaha melindungi atau menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya Kasmir (2017).

Keselamatan Kerja merupakan unsur terpenting untuk sebuah perusahaan, terutama perusahaan industry dimana tingkat keselamatan untuk karyawan sangat di perhatikan. Dengan menggunakan teknologi yang canggih tidak luput ada kecelakan kerja di tempat dampaknya kinerja karyawan akan terganggu keselamatan kerja yang dilakoni karyawan biasanya tergantung lingkungan dimana dia bekerja. Hal ini disebabkan lingkungan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan artinya lingkungan kerja harus dapat menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, karena keselamatan kerja adalah perhatian yang utama karena disetiap perusahaan terutama perusahaan kayu lapis sangat beresiko dan juga sudah pernah mengalami kebakaran dan juga memakan korban oleh karena itu sangat perlu diperhatikan

keselamatan kerja pada setiap perusahaan keselamatan kerja dapat diciptakan dengan meningkatkan keselamatan melalui program training, mengutamakan keselamatan ditempat kerja dimana kondisi bangunan yang masih layak pakai, perusahaan menyediakan alat pengaman seperti helm pengaman dan baju pengaman guna untuk mengurangi kecelakaan kerja pada perusahaan.

Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

Perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan dengan 2 cara menurut Soeprihanto yaitu :

a. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

b. Usaha Represif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang di sebabakan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan, semangat dan keselamatan kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif dan sefisien mungkin.

c. Tujuan dari keselamatan kerja

Tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan kerja dalam praktiknya berikut ini tujuan dari keselamatan kerja Kasmir (2016).

- 1) Membuat karyawan merasa aman, dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai dalam bekerja membuat rasa takut atau was-was karyawan lebih diminimalkan.
- 2) Memperlancar proses kerja, adanya program keselamatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan.
- 3) Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan karyawan juga akan mengikuti aturan atau prosedur yang telah ditetapkan.
- 4) Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut meningkatkan karyawan dalam bekerja.
- 5) Tidak mengganggu proses kerja, dengan adanya program keselamatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawan.

d. Faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

- 1) Kelengkapan peralatan kerja, peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan artinya semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki maka keselamatan akan semakin baik.
- 2) Kualitas peralatan kerja, kualitas dari peralatan kerja akan dipengaruhi keselamatan itu sendiri semakin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin.
- 3) Kedisiplinan karyawan, karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja maka keselamatan kerjanya kurang terjamin.
- 4) Ketegasan pimpinan, ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
- 5) Semangat kerja, peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

e. Indikator keselamatan kerja

Indikator-indikator keselamatan kerja menurut Moenir (2006) dalam Firmanzah (2017).:

- 1) Lingkungan kerja secara fisik
 - a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batasan-batasan, dan peringatan yang cukup.
 - b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
- 2) Lingkungan Sosial Psikologi

Jaminan kesematan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja suatu persamaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya Mangkunegara (2017). Kepuasan merupakan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan dimana mendapatkan timbal balik dari perusahaan, kepuasan kerja melalui berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya Steve M. Jex (2002) Sinambela (2017).

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2000) dalam sunuharjo (2016). Kebutuhan akan kepuasan kerja pada dasarnya diawali dengan adanya kebutuhan fisik dan dilanjutkan dengan keberadaan seseorang pada suatu pekerjaan tertentu. Dengan kerja maka orang akan memperoleh upah/gaji (uang). Uang tersebut dapat dipakai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan kebutuhan psikis dipenuhi dengan adanya keadaan yang menyenangkan atau hubungan antar individu di dalam lingkungan kerja. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan adanya kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan dan dengan sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang disadari di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup sedangkan bagi perusahaan atau organisasi usaha untuk peningkatan produksi agar mencapai target yang telah

ditentukan. Perusahaan akan mengetahui bahwa karyawan tersebut mengetahui bahwa karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut dengan melihat cara kerja karyawan menaati aturan dan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan tidak menceritakan kejelekan perusahaan kepada orang lain.

Batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional menurut peneliti adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang dari hasil pekerjaannya yang secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya.

a. Mengukur kepuasan kerja

Definisi tentang kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya yang cukup luas. Sebuah pekerjaan lebih dari sekedar mengacak kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan bos, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kuang ideal.

b. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor intrinsik ialah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

- 2) Faktor ekstrinsik ialah faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, intrinsik dengan karyawan lain.

c. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam Sunuharjo (2016).

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

- 2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

- 3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki jumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

- 4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah perstasi.

5) Kondisi Penerangan

Penerangan yang di sediakan oleh perusahaan seperti lampu dan jendela yang bisa menunjang kinerja karyawan.

B. Hasil Peneltian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut table penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Peneltian
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan				
1.	I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, I Gusti Salit Ketut Netra 2012	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distrinusi Bali.
2.	Benny Ganda Wijaya 2012	Pengaruh, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari	Variabel Indpenden: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Makmur Agung Lestari.
3.	Nova Syafrina 2015	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
4.	Mafitri Yuliana 2012	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan	Variabel Independen: Disiplin Kerja	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
5.	A.A Gede Kraesnayana Pramana, I Nyoman Sudharma 2015	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan				
7.	Mamik eko supatmi, umar nimran, Hamidah Nayati utami 2012	Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan dan kinerja karyawan	Variabel Independen: Pelatihan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Munparidi 2012	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	Variabel Independen: Pelatihan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Rr. Watle Rachmawati 2016	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank	Variabel Independen: Pelatihan	Pelatihan, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Peneltian
		BJB Kantor Cabang Suci Bandung.	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung.
10.	James Watta Onyango, Daniel M. Wanyoike PhD 2014	<i>Effects Of Training On Employee Performmance: ASurvey Of Health Workers In Siaya Count, Kenya</i>	Variabel Independen: Pelatihan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan				
11.	Afrizal Firmanzah Djamhur Hamid, Mochamad Djudi 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero) area Kediri Distribusi Jawa Timur.	Variabel Independen: Keselamatan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan, Kesehatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero) area Kediri Distribusi Jawa Timur..
12.	Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, Oci Novita Sari 2012	<i>The Influence of Occupational Safety and Health On Performance With Job Satifaction as Intervening Variable (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotindo Gersik)</i>	Variabel Independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Studi PT. Mahakarya Rotindo Gersik
13.	Rosalia Vivia Novianni Dumondoro 2017	<i>The Influence of Safety and Health, and Office Facilities On Employee Performance (Cas Study of PT. Meares Soputan Mining)</i>	Variabel Independen: Keselamatan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Meares Soputan Mining .
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan				
14.	Catherina Melina Taurisia 2012	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen	Variabel Independen: Kepuasan	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. Sido Muncul Kaliwage Semarang).	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi PT. Sido Muncul Kaliwage Semarang.
15.	Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana 2016	Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang	Variabel Independen: Kepuasan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang.
16.	Muhammad Arifin 2017	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara)	Variabel Independen: Kepuasan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
17.	Mafitri Yuliana 2012	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
18.	Erline Kristine 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Ahli Madya (Outsourcing) Di PT.Mitra Karya Jaya Sentosa.	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013) dalam Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya sistem disiplin kerja maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku dan akan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas karyawan dengan adanya peraturan disiplin kerja maka karyawan tidak akan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Prabarsari (2012), Wijaya (2012), Syafrina (2015), Yuliana (2012), Pramana (2015) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian dari Yohanis (2015) disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan (*Training*) adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individual, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sinambela (2017). Dengan adanya program pelatihan maka karyawan akan bisa atau mampu menjalankan program yang telah menjadi tanggungjawab karyawan dengan keahlian yang didapatkannya melalui program pelatihan. Supatmi

(2012), Munparidi (2012), Rachmawati (2016), James (2014) pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan

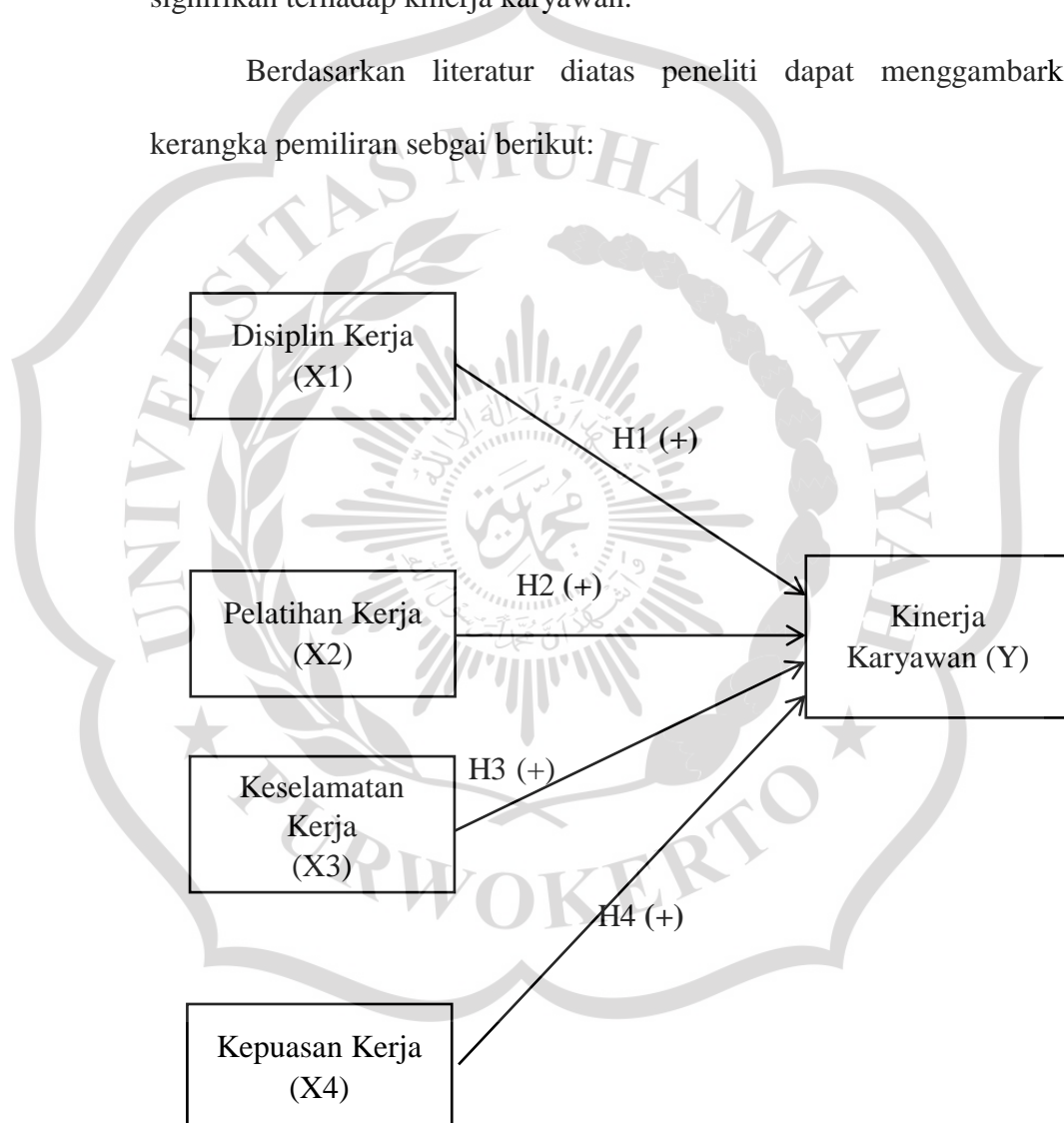
Menurut Sinambela (2017) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan ditempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja menurut Simanjutak (1994) dalam Sinambela (2017). Dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang perusahaan berikan kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas dan mendapatkan jaminan keselamatan kerja dari perusahaan maka karyawan akan merasa terjamin didalam perusahaan tersebut. Firmanzah (2017), Yusuf (2012), Dumandoro (2017) Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan merupakan tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan Steven M. Jex (2002) dalam sinambela (2018). Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatan Kuswandi (2004) dalam Sunuharjo dkk (2016). Karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan bila perusahaan memberikan timbal balik kepada karyawan karena hasil kinerja yang baik kepada perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi ataupun kenaikan jabatan kepada karyawan bila

karyawan tersebut bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab. Taursia (2012), Arifin (2017), Yuliana (2012) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Kristine (2017) kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan literatur diatas peneliti dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, dan didasari oleh landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

