

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan menuntut perusahaan untuk melakukan pengelolaan SDM sebaik mungkin. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja SDM, yang nantinya akan membawa perusahaan menuju kesuksesan serta keberhasilan. Mangkunegara (2001 :67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari ketelitian dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan kuantitas dapat diukur dari seluruh pekerjaan yang mampu dikerjakan oleh seorang karyawan tersebut.

Kinerja karyawan berperan penting dalam mendorong perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan yang optimal akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Namun sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dapat memberi dampak yang negatif terhadap perusahaan. Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta produktivitas yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika orang tersebut mencapai hasil kerja yang lebih tinggi atau setara dengan standar kinerja. Hetami (2008) berpendapat bahwa jika sebuah organisasi atau perusahaan ingin mempertahankan eksistensinya dalam suatu lingkungan persaingan, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya yang mampu diandalkan.

Pada umumnya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Terdapat perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan pelatihan kerja. Sutrisno (2009) menyatakan pendapat bahwa disiplin kerja adalah perilaku

seorang individu yang sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang ada, dengan kata lain disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik maka pelaksanaan tugas dan peraturan – peraturan yang ada di perusahaan akan berjalan sesuai harapan. Dengan begitu hasil kerja karyawan akan optimal. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja, yaitu dengan memberikan pelatihan untuk karyawan. Mangkuprawira (2003:135) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pengajaran pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu, sehingga pegawai lebih mahir dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar. Banyak orang berpikir bahwa pelatihan dan pendidikan adalah hal yang sama. Namun, berpendapat Mangkuprawira bahwa pelatihan dan pendidikan memiliki interpretasi dan makna yang berbeda. Pelatihan mengacu pada pengembangan keterampilan kerja (karir) yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pendidikan merujuk pada pemberian pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan terstruktur dengan jangka waktu yang panjang. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, wawasan, dan pengetahuan sehingga karyawan mampu untuk diandalkan.

Patra Semarang Hotel & Convention merupakan salah satu produk dari PT Patra Jasa. PT Patra Jasa sendiri merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina. Patra Semarang Hotel & Convention merupakan hotel dengan rating bintang empat dan berlokasi di daerah Sisingamangaraja, Kota Semarang. Patra Semarang Hotel & Convention memiliki beberapa produk diantaranya adalah jasa penginapan dan jasa persewaan gedung. Patra Semarang Hotel & Convention merupakan perusahaan hotel yang besar di Kota Semarang. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa tersebut tentunya telah melakukan berbagai upaya untuk menetapkan standar kinerja dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan jika kinerja karyawan meningkat maka seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga karyawan mampu mendukung

tercapainya tujuan perusahaan seperti mendapatkan keuntungan, keunggulan bersaing, dan lainnya. Berdasarkan kegiatan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara dengan HRD Patra Semarang Hotel & Covention diperoleh informasi bahwa dalam mencapai target sasaran pencapaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum maksimal terutama pada departemen Housekeeping, Security, Engineering, dan Food & Beverage Product. Departemen tersebut merupakan bagian back office atau back of the house. Karyawan pada bagian back office merupakan karyawan tetap. Karyawan pada bagian back office berperan dalam pelayanan pelanggan secara tidak langsung. Berikut merupakan data pencapaian kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention:

Tabel 1.1 Performance Appraisal tahun 2019 dan 2020

Departemen	Jumlah Karyawan	2019			2020		
		RPK (40%)	RPSK (60%)	Klasifikasi Kinerja	RPK (40%)	RPSK (60%)	Klasifikasi Kinerja
Housekeeping	15	40	40	8	31	32	6
Security	10	35	35	8	31	31	7
Engineering	10	35	35	7	35	35	7
F&B Product	15	40	40	8	35	35	7

Sumber : Patra Semarang Hotel & Convention, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui nilai RPK atau rangkuman penilaian kompetensi dan RPSK atau rangkuman penilaian sasaran kinerja diperoleh atas dasar aspek – aspek yang berkaitan dengan (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kejujuran dan integritas, (3) motivasi dan kemauan berprestasi, (4) kemampuan berkomunikasi, (5) tanggung jawab dan ketelitian, (6) kemampuan bekerja sama, (7) kemampuan menganalisis dan memutuskan, (8) kemampuan memimpin, (9) orientasi pada pelanggan, (10) orientasi pada bisnis. Sedangkan klasifikasi kinerja diperoleh dari penjumlahan RPK dan RPSK pada masing – masing departemen.

Dari tabel 1.1 diatas, dapat kita ketahui bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan masih kurang maksimal. Dalam pencapaian kinerja karyawan bagian back office

Patra Semarang Hotel & Convention bagian back office dari tahun 2019 hingga 2020 cenderung mengalami penurunan. Faktor disiplin kerja dan pelatihan menjadi faktor yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan back office di perusahaan tersebut.

Patra Semarang Hotel & Convention tentunya telah menetapkan peraturan yang harus dilakukan dan ditaati oleh seluruh karyawannya. Salah satu peraturan yang ditetapkan adalah terkait dengan keterlambatan. Namun masih ada beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu baik disengaja maupun tidak disengaja. Keterlambatan ini ditakutkan nantinya akan mengganggu kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Keterlambatan tersebut menggambarkan masih kurangnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja. Berikut merupakan data keterlambatan karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention :

Tabel 1.2 Presentase Keterlambatan Karyawan Bagian Back Office Patra Semarang Hotel & Convention Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Januari	50	19,4%
2	Februari	50	11,1%
3	Maret	50	8,3%
4	April	50	50%
5	Mei	50	52,7%
6	Juni	50	52,7%
7	Juli	50	41,6%
8	Agustus	50	47,2%
9	Sepember	50	13,8%
10	Oktober	50	41,6%
11	November	50	36,1%
12	Desember	50	13,8%

Sumber : Data primer yang diolah dari HRD Patra Semarang Hotel & Convention, 2020

Data pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat pada waktunya. Dengan data keterlambatan tersebut, dapat kita ketahui bahwa penerapan disiplin kerja masih kurang maksimal. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Di perusahaan hospitality tersebut rutin dilaksanakan pelatihan setiap bulanya terlebih untuk bagian back office. Tujuan adanya pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilan. Berikut merupakan data pelatihan karyawan bagian back office tahun 2020 :

Tabel 1.3 Data Pelatihan Karyawan Bagian Back Office Patra Semarang Hotel & Convention Tahun 2020

No	Nama Training	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta
1	Program Kerja Disiplin Waktu Kerja	50	19
2	Fokus Dalam Bekerja	50	16
3	Membangun Kerja Sama Team	50	15
4	Menumbuhkan Kesadaran Diri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	50	19
5	Ketelitian dan Kesopanan Dalam Bekerja	50	11
6	Detail Penulisan Laporan dan Fokus Pekerjaan	50	14
7	Keselamatan Kerja	50	19
8	Emergency Plan	50	17
9	Menyenangi Pekerjaan	50	19
10	Bahasa Inggris	50	19

Sumber : Data primer yang diolah dari HRD Patra Semarang Hotel & Convention, 2020

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah partisipan pelatihan yang relative sedikit. Itu artinya, masih ada beberapa karyawan yang tidak memperoleh manfaat dari pelatihan – pelatihan yang telah diberikan secara rutin pada setiap bulanya oleh pihak

perusahaan. Adapun kerugian jika karyawan tidak mengikuti pelatihan diantaranya adalah sering melakukan kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, hasil kerja tidak maksimal, kurangnya pengetahuan, dan tingkat produktivitas cenderung rendah.

Disiplin kerja dan pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rivai & Sagala (2013:824) berpendapat “bahwa semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan”. Sedangkan menurut Raymond (2010) “untuk memecahkan masalah terkait peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah dengan memberikan motivasi dan pelatihan kerja”. Menurut pendapat dua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja memang menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pelatihan merupakan solusi untuk memecahkan masalah peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu, dengan adanya disiplin kerja dan pelatihan dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik yang nantinya bermanfaat bagi keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pelatihan dan disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fathan Arif pada tahun 2015 menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja pada PT. Kemang Icon Hotel memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Back Office Patra Semarang Hotel & Convention)**”

1.2 Rumusan Masalah

Patra Semarang Hotel & Convention merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Patra Semarang Hotel & Convention tentunya selalu mengupayakan adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Dari tabel 1.3 terlihat adanya permasalahan terkait dengan pencapaian kinerja karyawan selama 2019 hingga 2020 yang cenderung mengalami penurunan. Dikhawatirkan jika hal tersebut masih berlanjut akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Disiplin kerja dan pelatihan merupakan faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan tujuan yang akan dicapai berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah diuraikan pada subbab sebelumnya. Untuk itu, tujuan yang akan diteliti adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat lain, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian bagi peneliti yaitu dapat meningkatkan wawasan serta pengetahuan yang telah didapatkan selama masa perkuliahan, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada subjek yang berkaitan dengan variable yang diteliti, yaitu pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Patra Semarang Hotel & Convention

Manfaat penelitian bagi perusahaan yaitu dapat menjadi saran dan pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan terkait dengan kinerja karyawan agar kedepannya lebih baik sehingga dimasa yang akan datang perusahaan menjadi perusahaan yang unggul dalam produktivitas kinerja karyawannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya (Bidang MSDM)

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman untuk penelitian yang lebih lanjut terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja kawaryawan, khususnya untuk para akademisi dan juga dapat menambah pengetahuan untuk para non akademisi.

1.5 Kerangka Teori

Teori adalah bentuk dari alur berfikir yang terdiri dari konsep, definisi, dan asumsi yang disusun secara sistematis. Teori bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mengenai sesuatu. Kerangka teori ini ditegakkan agar penelitian ini memiliki dasar pedoman yang kuat.

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara (2013,p.2) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu

pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2016 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah seni mengelola karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:21) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 2 fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut merupakan penjelasan dari fungsi MSDM :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan ialah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah

direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

d. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

e. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

f. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

g. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

h. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

1.5.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017, p.14) memberikan penjelasan terkait peranan Manajemen Sumber daya Manusia diantaranya adalah :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

1.5.2 Disiplin Kerja

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan dan juga memegang peran yang cukup penting di dalam perusahaan, karena karyawan sebagai penggerak segala kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkompeten dan tingkat kinerja yang baik maka tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Disiplin kerja dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa karyawan telah menjalankan kewajibannya sesuai dengan aturan yang ada dengan kesungguhan dan penuh tanggung jawab.

Hasibuan (2002) beropini bahwa definisi disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah perilaku dimana seseorang secara menaati seluruh peraturan dengan segala ketulusanya dan menyadari atas tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Sedangkan kesediaan adalah perilaku atau tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003) pengertian disiplin kerja adalah perilaku seseorang untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak jika mendapatkan sanksi atas pelanggaran yang dibuatnya. Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menggambarkan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku serta sikap tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya.

1.5.2.1 Tujuan disiplin kerja

Sastrohadiwiryo (2003) menjabarkan tujuan disiplin kerja secara khusus, diantaranya:

1. Disiplin kerja dilakukan supaya karyawan melaksanakan seluruh aturan dan
2. Agar karyawan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan atau peraturan yang didalam sebuah organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pihak yang bersangkutan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
4. Agar karyawan dapat menggunakan sarana dan prasarana serta barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya serta dapat memeliharanya.

5. Agar karyawan bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku di sebuah organisasi.
6. Agar karyawan menghasilkan angka produktivitas yang tinggi dan sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

1.5.2.2 Manfaat disiplin kerja

Berikut ini penjelasan manfaat disiplin kerja Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243):

1. *Memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.*

Seluruh aturan yang ditetapkan organisasi merupakan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika terjadi pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan, maka efektivitas organisasi akan menurun atau berkurang hingga batas tertentu, tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan.

2. *Menjalin atau memelihara rasa hormat dan saling percaya antara pemimpin dan bawahannya.*

Penegakan disiplin yang tidak tepat dapat menimbulkan masalah seperti semangat kerja yang rendah, kemarahan, dan kedengkian pada atasan dan bawahan. Dalam hal ini, semua perbaikan dan perilaku karyawannya hanya akan berlangsung dalam waktu singkat, dan atasan harus menghukum kembali karyawan dalam waktu yang tidak lama. Menerapkan tindakan disiplin yang tepat tidak hanya dapat membenahi perilaku karyawan, namun kedepannya dapat meminimalisir masalah-masalah yang terkait dengan kedisiplinan.

1.5.2.3 Jenis – jenis disiplin kerja

Menurut Moekizat (2002), ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. **Self imposed discipline**, merupakan disiplin yang datang karena adanya paksaan dari dalam diri seseorang itu sendiri. Dengan kata lain, self imposed discipline berasal dari keinginan atau kemauan diri sendiri.

2. **Command discipline**, merupakan disiplin yang timbul karena adanya perintah dari pihak lain. Contohnya adalah ketika sikap disiplin yang timbul karena adanya peraturan dalam sebuah organisasi dan jika seseorang melanggar peraturan tersebut maka akan mendapatkan sanksi atau hukuman.

1.5.2.4 Bentuk – bentuk disiplin kerja

Menurut Handoko (2001), ada 4 (empat) bentuk disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. **Disiplin Preventif**, merupakan bentuk disiplin kerja yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar karyawan mengikuti seluruh standar dan aturan, sehingga dapat mencegah segala bentuk penyelewengan.
2. **Disiplin Korektif**, merupakan bentuk disiplin kerja dimana kegiatan ini dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan disiplin korektif merupakan upaya untuk meminimalisir pelanggaran lebih lanjut.
3. **Aturan Komprom Panas**, merupakan bentuk disiplin kerja yang ada hakekatnya dilakukan dengan cara memberikan hukuman yang memiliki ciri yang sama seperti menyentuk kompor panas terhadap seseorang yang melanggar aturan. Artinya seorang yang melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan dengan segera secara personal.
4. **Disiplin Progresif**, dilakukan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang sudah terjadi lebih dari satu kali atau berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan untuk karyawan agar melakukan koreksi sebelum mendapatkan hukuman yang lebih berat.

1.5.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan atau yang bisa disebut dengan kapasitas dapat mempengaruhi tingkat disiplin pekerja. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ideal. Ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang ditunjukkan untuk karyawan harus sesuai dengan kapasitas pekerja yang bersangkutan untuk

memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan fokus dalam melakukannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Pimpinan merupakan teladan atau contoh bagi bawahannya. Seorang pemimpin yang menerapkan kedisiplinan yang baik maka besar kemungkinannya bawahannya juga memiliki tingkat disiplin yang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa adalah sesuatu yang didapatkan oleh seseorang setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Balas jasa dapat berupa gaji atau upah dan kesejahteraan karyawan. Balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan kepada karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan dimana mereka bekerja.

4. Keadilan

Keadilan dapat mendukung terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Semakin baik keadilan yang tercipta di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan maka akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah kegiatan yang dinilai paling efektif dan terbaik dalam mendorong terjadinya kedisiplinan pekerja didalam sebuah organisasi. Waskat efektif untuk memperkuat disiplin dan moral kerja karyawan. Pekerja merasa bahwa mereka mendapatkan pertimbangan, arahan, bimbingan, arahan, dan pengawasan dari atasan mereka.

6. Ketegasan

Ketegasan atasan dalam melakukan suatu tindakan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan para pekerja organisasi. Semakin tegas seseorang terhadap disiplin bawahannya, semakin besar disiplin yang akan diakui dalam organisasi. Artinya, adanya ketegasan dari atasan kepada bawahan dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja.

7. Sanksi

Sanksi merupakan hukuman yang diberikan kepada seseorang yang telah melakukan suatu pelanggaran. Semakin berat sanksi yang didapatkan, maka karyawan semakin takut untuk melakukan pelanggaran. Dengan begitu, sikap indisipliner karyawan akan berkurang.

1.5.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno(2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

1.5.3 Pelatihan

Pelatihan merupakan bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, serta kreativitas seseorang. Pemberian pelatihan yang baik akan berdampak positif bagi

karyawan dan nantinya akan membawa keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa, pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Berdasarkan definsi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa makna dari pelatihan adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian karyawan sehingga diharapkan karyawan tersebut dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

1.5.3.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas

Adanya pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang nantinya akan membuat hasil kerja karyawan lebih maksimal sehingga tingkat produktivitas meningkat.

2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Peningkatan penguasaan pengetahuan dan peningkatan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan membuat karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan daya saing

Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

1.5.3.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2010:217) manfaat yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan lain :

1. Manfaat untuk pegawai

- a. Tenaga kerja mampu mengambil keputusan dan memecahkan suatu masalah dengan lebih efektif.
- b. Pelatihan dapat meningkatkan adanya pengembangan diri dan meningkatkan rasa percaya diri.
- c. Adanya pelatihan dapat membantu karyawan mengurangi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- e. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

2. Manfaat untuk perusahaan

- a. Meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Mampu meningkatkan pemahaman dan pengetahuan terkait dengan tujuan perusahaan.
- c. Dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

1.5.3.3 Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (on the job training)

On the job training merupakan pelatihan yang diberikan untuk mempelajari suatu pekerjaan tertentu atau keahlian tertentu. Tujuan dari on the job training adalah untuk memperoleh kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan standar perusahaan. Contoh dari on the job training adalah magang (apprenticeship). Magang merupakan pelatihan yang bertujuan untuk mengenal dunia kerja serta terjun langsung dalam dunia kerja yang nyata.

2. Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)

Off the job training merupakan pelatihan yang dilakukan diluar lingkup kegiatan yang ada di perusahaan. Contoh dari off the job training :

- a. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- b. Simulasi kerja (job simulation)

1.5.3.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

1.5.3.5 Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan (Training Needs Analysis)

Analisis kebutuhan pelatihan karyawan adalah suatu proses yang sistematis untuk memahami kebutuhan dan persyaratan pelatihan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 33) tujuan dari kegiatan analisis kebutuhan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam

rangka menunjang kebutuhan organisasi. Terdapat 3 jenis utama dalam analisis kebutuhan karyawan, yaitu :

a. Analisis individu (Individual Analysis)

Analisis individu berfokus pada individu itu sendiri. Analisis individu berkaitan dengan siapa saja orang – orang yang ada didalam sebuah organisasi yang membutuhkan adanya training atau pelatihan di bidang tertentu.

b. Analisis Tugas (Task Analysis)

Analisis tugas juga biasa disebut dengan job analysis. Analisis tugas berfokus pada syarat – syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Analisis ini berkaitan dengan menentukan tugas-tugas utama dan tingkat keterampilan yang diperlukan dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

c. Analisis Organisasi (Organizational Analysis)

Analisis organisasi berfokus pada penentuan kebutuhan pelatihan untuk organisasi secara menyeluruh.

1.5.3.6 Indikator Pelatihan

Menurut Alliger dan Janak (2001) menjelaskan bahwa terdapat empat ukuran dari berhasilnya kegiatan pelatihan, diantaranya adalah :

1. Reaksi

Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung.

2. Proses Belajar

Proses belajar merupakan ukuran keefektifitasan pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan.

3. Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku ini berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

4. Hasil

Hasil merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah out put dan 8 penurunan pemborosan.

1.5.4 Kinerja Karyawan

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang baik akan mendorong kesuksesan serta keberhasilan perusahaan atau organisasi. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut para ahli antara lain :

- a. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian mengenai kinerja yang telah didefinisikan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

1.5.4.1 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Robins (2006:260) menjabarkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kuantitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut atau berapa jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu menggambarkan seseorang dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya tanpa adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Efektivitas

Efektifitas menggambarkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian karyawan menggambarkan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya masing – masing sesuai dengan tugas serta wewenang pada masing – masing karyawan.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

1.5.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa ada 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan, diantaranya yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara mental, kemampuan atau kapasitas perwakilan terdiri dari kapasitas potensi diri (IQ) dan kapasitas realitas (sekolah).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri para pekerja agar lebih mudah dan terstruktur untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Sugiyono (2000:56) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah ukuran untuk melihat seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, kuantitas menggambarkan waktu yang digunakan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

3. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana dan tepat pada waktunya serta dengan tenaga dan biaya yang tepat.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesetiaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, dengan begitu karyawan akan selalu bersikap positif terhadap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Latar Belakang dan Keterampilan

Berdasarkan latar belakang dan keterampilan yang dimilikinya, karyawan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik terkait dengan pekerjaannya. Keterampilan seseorang dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan atau training.

1.5.5 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pedoman bagi penulis dalam melakukan penelitian, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu dapat membantu untuk memperkaya teori

– teori yang berkaitan dengan penelitian. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek, responden, serta waktu pelaksanaan.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Tahun	Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan	2017	Eigis Yani Pamlarso	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung Bogor	2015	Muhammad Fadli	Pelatihan dan kinerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung Bogor sangat baik dan pelatihan berpengaruh terhadap turun naiknya kinerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung Bogor.
3	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Permata Inn	2019	M Valentino	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Banjarmasin.
4	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember	2016	Mega Intan Firlanasari	Disiplin kerja, pelatihan kerja, dan insentif pada Bintang Mulia Hotel dan Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	2015	M Taufiek Rio Sanjaya	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

1.5.6 Pengaruh Antar Variabel

1.5.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Prawirosentono (1999) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Sedangkan Bejo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja karyawan ialah bagian dari faktor kinerja. Sedangkan menurut Prasetyo (2008) menyatakan pendapatnya bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat menjadi penentu efektifitas kinerja karyawan. Dengan begitu, perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang baik, maka karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut juga memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Eegis Yani Pamlarso dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan” menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.6.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) menjelaskan bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler (2008: 280) pengertian pelatihan adalah kegiatan yang memiliki tujuan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, dan meningkatkan keterampilan kerja. Pelatihan dapat berbentuk training atau kegiatan lainya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM. Dengan

adanya pelatihan, produktivitas karyawan akan meningkat, kemampuan karyawan dalam bekerja juga meningkat, serta dapat meminimalisir kesalahan – kesalahan dalam bekerja. Sultana *et al.* (2012) pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, semakin banyak pelatihan yang diberikan terhadap karyawan, maka kemampuan serta ketrampilan karyawan akan meningkat. Jika keterampilan meningkat, maka kinerja karyawan pun juga meningkat.

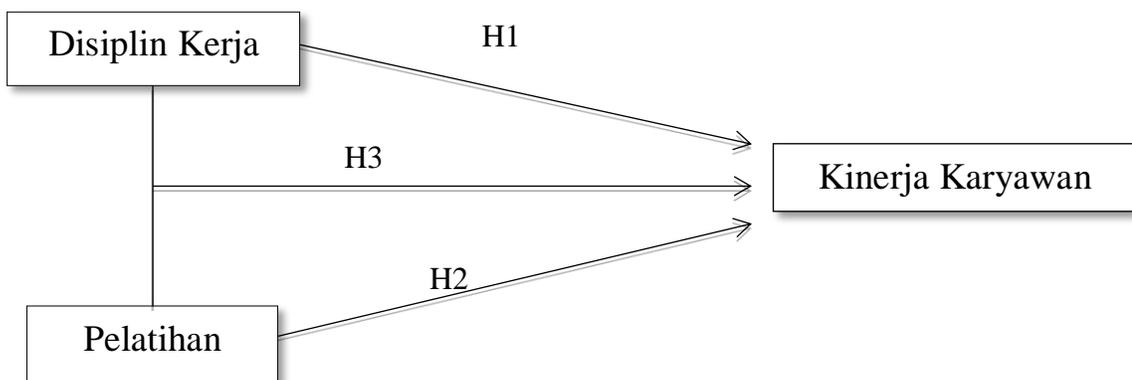
Penelitian yang dilakukan Muhammad Fadli dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung Bogor” menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dalam naik turunnya kinerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Cipayung Bogor.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara. Berdasarkan pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diagram Hipotesis



Keterangan :

Disiplin Kerja (X1) : Variabel Independent (variable bebas)

Pelatihan (X2) : Variabel Independent (variable bebas)

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependent (variable terikat)

1.7 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian. Tujuan dan manfaat adanya definisi konsep adalah untuk memberikan penjelasan atau pengertian terkait dengan variable yang akan diteliti sehingga memudahkan jalanya penelitian. Adapun definisi konseptual terkait dengan apa yang akan diteliti, antara lain :

1.7.1 Disiplin Kerja

Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Makna dari kesadaran menurut Hasibuan (2002) adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

1.7.2 Pelatihan

Mondy (2008: 210) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

1.7.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mengukur suatu variabel. Berikut merupakan indikator pada masing – masing variable yang ada di penelitian ini:

1.8.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Definisi operasional disiplin kerja diantaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Tingkat kewaspadaan karyawan
5. Etika kerja

1.8.2 Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Definisi operasional pelatihan antara lain :

1. Reaksi
2. Materi pelatihan
3. Perubahan perilaku
4. Hasil
5. Waktu pelaksanaan pelatihan

1.8.3 Kinerja Karyawan

Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab serta kewajibanya. Definisi operasional kinerja karyawan diantara adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe eksplanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013:6) menjelaskan pengertian penelitian eksplanasi atau yang biasa disebut dengan explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel - variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Fokus dari penelitian ini adalah pengaruh antara variable *disiplin kerja (X1)*, *pelatihan (X2)*, terhadap *kinerja karyawan (Y)*.

1.9.2 Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention yang berjumlah 50 orang. Pada penelitian ini menggunakan metode sampling sensus, yang artinya seluruh anggota populasi akan menjadi sampel untuk diteliti. Maka sampel dari penelitian ini berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention.

1.9.3 Sumber dan Jenis Data

1.9.3.1 Sumber data

Terdapat dua kategori sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1.9.3.1.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan ke pengumpul data. Dengan kata lain data primer adalah data yang didapat secara langsung dari subyek yang diteliti. Dalam laporan ini, data primer

terdiri dari data kinerja karyawan bagian back office Patra Semarang Hotel & Convention.

1.9.3.1.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung. Data tersebut bisa didapat melalui dokumen seperti literatur, koran, majalah, pamflet, dan lainnya. Dalam laporan ini, data sekunder terdapat pada gambaran umum perusahaan yang dapat diakses melalui website milik perusahaan serta jurnal – jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.9.3.2 Jenis data

1.9.3.2.1 Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2015) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif adalah yang disajikan dalam bentuk verbal. Untuk mendapatkan data kualitatif dalam penelitian ini, peneliti memerlukan pengumpulan data dengan cara wawancara, obeservasi, dan pembagian kuisisioner.

1.9.3.2.2 Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Dengan kata lain, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur serta dapat dihitung secara langsung dan disajikan dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatifnya adalah penggunaan skala likert.

1.9.4 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2006, p.84) skala pengukuran merupakan pedoman untuk menentukan panjang interval yang ada dalam alat ukur yang telah disepakati sebelumnya. Sehingga, alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Untuk analisis data kuantitatif menggunakan skor sebagai berikut :

Tabel 1.5 Tabel Skor Kuisisioner

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara mengamati objek yang diteliti secara langsung.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada narasumber secara langsung. Peneliti membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu agar memudahkan proses wawancara.

1.9.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipakai untuk mendapatkan data penelitian. Dalam penelitian pengaruh pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan back office Patra Semarang Hotel & Convention menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian.

1.9.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Editing (penyuntingan)

Editing adalah proses meneliti ulang data-data yang sudah terkumpul. Proses editing meliputi kegiatan pengecekan ulang terkait dengan kelengkapan isian, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, dan keterbacaan tulisan.

2. Coding (pengkodean)

Coding adalah kegiatan memberikan kode pada masing-masing data yang sudah terkumpul. Coding dilakukan untuk mempermudah dalam analisis dan penafsiran data.

3. Tabulating (tabulasi)

Tabulating yaitu menginput data dari hasil penelitian yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

4. Scoring (pemberian nilai)

Scoring adalah proses pemberian nilai atau bobot pada setiap item pernyataan.

1.9.8 Teknik Analisis

Didalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi. Penelitian kuantitatif seringkali menggunakan teknik analisis regresi agar dapat mengetahui pengaruh antara variable independen dengan variable dependen. Sifat hubungan pada analisis regresi adalah hubungan sebab-akibat (causal relationship), sehingga sebelum menggunakan teknik analisis regresi perlu dipastikan terlebih dahulu bahwa variabel-variabel pada penelitian memiliki hubungan sebab-akibat.

1.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan pada setiap item pernyataan atau pertanyaan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel.

1.10.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel X dan 1 variabel Y, dimana variable X1 adalah disiplin kerja dan variable X2 adalah pelatihan serta variable Y adalah kinerja karyawan. Suatu pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung (correlated item-total correlation) memiliki nilai yang lebih

besar dibandingkan dengan r table dan memiliki nilai yang positif. Namun, jika nilai r hitung (correlated item-total correlation) lebih kecil dibandingkan r tabel maka butir pertanyaan atau pernyataan dinilai tidak valid.

1.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan uji statistik Cronbrach Alpha (α). Menurut Joko Widiyanto (2010:43) dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah :

1. Jika nilai cronbrach alpha $> 0,60$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel
2. Jika nilai cronbarch alpha $< 0,60$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel

1.11 Analisis Data

1.11.1 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan variable independen terhadap variable dependen. Dalam pengolahan data yang dilakukan oleh bantuan SPSS, nilai koefisien korelasi akan dapat diketahui pada tabel summary pada kolom R. Berikut merupakan tabel yang digunakan untuk menentukan pengaruh koefisien korelasi antar variabel :

Tabel 1.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

1.11.2 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien deteriminasi bertujuan untuk untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh atau seberapa besar kontribusi yang diberikan variable independen (X)

terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nilai dihasilkan dari nilai koefisien korelasi pangkat dua dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Berikut merupakan rumus untuk menghitung nilai koefisien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

1.11.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2010) analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear sederhana untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

1.11.4 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2002) adalah sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja

X2 : Variabel bebas yaitu Pelatihan

b₁b₂ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

1.12 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013) uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji linearitas. Berikut merupakan penjabaran uji asumsi klasik :

1.12.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Dalam pembahasan ini digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

a. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal

b. Jika nilai Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

1.12.2 Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2011) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau masih salah. Uji Linieritas digunakan untuk menguji linier tidaknya suatu data yang dianalisis variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for

Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

1.12.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan jika koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

1.13 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis atau dugaan dapat diterima atau ditolak. Hipotesis diterima apabila data yang didapat tidak dapat membuktikan untuk menolak hipotesis. Berikut uji hipotesis secara parsial dan simultan :

1.13.1 Uji t (parsial)

Menurut (Ghazali, 2011: 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah-langkah untuk menentukan hasil uji t atau uji parsial yaitu sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol atau H_0 dan menentukan hipotesis alternative atau H_a .
2. Menentukan nilai taraf signifikansi.
3. Menentukan kriteria pengujian.
4. Membuat kesimpulan.

Uji t menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t : Nilai t hitung

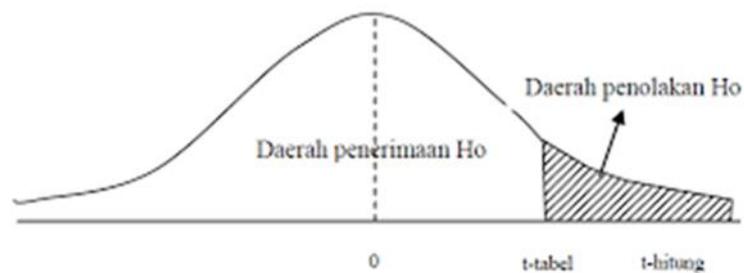
r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Kriteria Pengujian :

1. Ho diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini, menggunakan pengujian one tailed atau pengujian satu arah karena sudah mengetahui arah pengaruh/hubungan dari 2 variabel.



Gambar 1.1

Kurva Uji Hipotesis (one tailed test)

1.13.2 Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2016;96) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Uji F menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F hit = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien korelasi yang telah ditentukan

K = Jumlah variable bebas

N = Jumlah anggota sampel

Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji F diantaranya adalah :

1. Menentukan hipotesis nol atau H_0 dan menentukan hipotesis alternative atau H_a .
2. Menentukan nilai taraf signifikansi.
3. Menentukan kriteria pengujian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

Kriteria pengujian :

- a. H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- b. H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
4. Membuat kesimpulan