

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan menurut Simamora (Burso, 2018) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pada suatu pelatihan diciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mempelajari, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan pada dasarnya berfokus pada penyediaan bagi para karyawan keterampilan-keterampilan khusus atau membantu mereka menemukan dan memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka.

Definisi pelatihan yang disebutkan dari (Zillah et al., 2022) adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan merupakan proses yang sistematis dalam merubah perilaku karyawan agar tercapai tujuan perusahaan, serta berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebarkannya (Sapari Kahpi et al., 2019)

Pelatihan kerja adalah salah satu elemen kunci dalam peningkatan sumber daya manusia di berbagai sektor industri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dan organisasi seringkali mengimplementasikan program pelatihan yang beragam. Maka dari itu perlunya untuk memutuskan program pelatihan yang tepat bagi karyawan. Pelatihan yang tepat tergantung daripada tujuan yang ingin dicapai perusahaan, perlu mengidentifikasi masalah yang dihadapi karyawan agar pelatihan yang ditetapkan sesuai dengan solusi yang dibutuhkan oleh karyawan.

Dari pendapat ahli diatas bisa disimpulkan bahwa pelatihan secara umum ialah kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap individu karyawan di suatu perusahaan supaya dapat melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik lagi, maka dari itu tiap karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Rivai (Rivai, 2014) yaitu:

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas kerja)
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

2.1.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan dari pelatihan ialah peningkatan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan. Para ahli juga berpendapat bahwasanya pelatihan bertujuan untuk :

1. Pekerjaan dapat dilakukan secara lebih cepat dan baik
 2. Menghemat bahan baku, karena sedikit melakukan kesalahan
 3. Penggunaan sarana dan prasarana kantor dapat dilakukan dengan baik sehingga peralatan tersebut menjadi tahan lama
 4. Angka kecelakaan kerja dapat ditekan sekecil-kecilnya
 5. Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan meningkat.
- Nitisemito (Burso, 2018)

Bisa disimpulkan bahwa tujuan pelatihan ialah agar mengubah perilaku kerja karyawan sekaligus meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, karyawan dapat bekerja secara maksimal, dan tujuan akhirnya yaitu

meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.

2.1.4 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja menurut Rivai (V. Rivai, 2014) ialah antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan

Materi pelatihan biasanya disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan dari latihan tersebut. Materi tersebut dirancang untuk mengajarkan keahlian khusus tertentu dan memberikan pengetahuan yang diperlukan kepada peserta pelatihan. Dengan cara ini, pelatihan dapat membantu peserta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam tugas-tugas tertentu.

2. Metode yang digunakan

Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan, materi, dan peserta pelatihan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Menjelajahi sumber informasi tambahan yang bisa berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan adalah langkah yang sangat penting.

4. Sarana Pembelajaran

Prinsip-prinsip pedoman dalam pembelajaran merupakan landasan untuk memastikan bahwa proses belajar dapat berlangsung dengan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Pertimbangan terhadap tipe dan jenis karyawan yang akan menerima pelatihan adalah suatu hal yang penting.

6. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan mencakup berbagai aspek, termasuk respons peserta, pencapaian pengetahuan, perubahan perilaku kerja, dampak pada organisasi, dan penilaian akhir.

2.1.5 Pengeritian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2016) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka dari itu, disiplin kerja adalah alat yang dipakai pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka mau untuk merubah perilaku mereka agar mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan adalah hal yang sangat penting dalam operasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari kedisiplinan kerja karyawan yang baik, mencapai tujuan perusahaan bisa menjadi sulit. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan salah satu faktor kunci untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visinya.

(Nazir et al., 2019) Disiplin adalah tindakan patuh terhadap peraturan atau instruksi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Ini adalah suatu proses yang digunakan dalam mengatasi masalah kinerja, melibatkan peran pemimpin atau manajer dalam mengidentifikasi dan berkomunikasi masalah kinerja kepada karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu konsep yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk bekerja dengan konsisten, tepat waktu, dan efektif sesuai dengan aturan, tanggung jawab serta tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam menjaga produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan di tempat kerja.

2.1.6 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin terbagi menjadi dua bentuk menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2013)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merujuk pada usaha-usaha untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dengan tujuan utama mendorong karyawan agar memiliki sikap

disiplin secara mandiri. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk memahami dan menerima peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan dengan lebih baik. Disiplin preventif adalah suatu sistem yang terkait dengan kebutuhan kerja di semua bagian organisasi, yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran peraturan dan mempromosikan kedisiplinan di seluruh perusahaan. Keefektifan penerapan disiplin kerja sangat tergantung pada kebaikan sistem organisasi itu sendiri. Dengan kata lain, jika sistem organisasi berfungsi dengan baik, maka kemungkinan untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih besar.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah serangkaian tindakan yang diambil untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan aturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Melalui pendekatan korektif ini, karyawan yang melanggar aturan harus dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada. Tujuan dari memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar aturan, menjaga ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Nengsih, 2018) adalah :

1. Tujuan pekerjaan dan kemampuan karyawan
2. Daftar hadir
3. Teladan pimpinan
4. Balas jasa
5. Keadilan
6. Pengawasan melekat
7. Sanksi hukum

8. Hubungan kemanusiaan

2.1.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (Sinambela, 2016) disiplin kerja memiliki indikator-indikator antara lain :

1. Kehadiran di tempat kerja

Hal mendasar yang bisa menggambarkan kedisiplinan karyawan dan karyawan yang punya disiplin kerja yang rendah biasanya sering datang terlambat.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang patuh pada peraturan kerja akan secara konsisten mengikuti peraturan-peraturan perusahaan dan tidak akan melanggar atau mengabaikannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dapat dinilai memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi cenderung bekerja dengan berhati-hati serta dengan ketelitian.

5. Bekerja etis

Bekerja etis juga masuk ke dalam disiplin kerja pegawai, karena karyawan yang punya disiplin kerja yang rendah cenderung berbuat tindakan yang tidak pantas.

2.1.9 Pengertian Pengawasan Kerja Karyawan

Pengawasan menurut Natalia (Burso, 2018) merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan tertentu.

Pengawasan adalah suatu proses yang melibatkan pengamatan dan pemantauan seluruh kegiatan dalam organisasi, dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang memungkinkan untuk menilai apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuan yang ditetapkan, serta untuk memastikan bahwa tidak ada hambatan atau kesulitan dalam pelaksanaannya (Rizal & Radiman, 2019).

Pengawasan kerja merujuk pada proses mengawasi atau memantau pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Pengawasan kerja penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan, tujuan dicapai, dan kualitas terjaga.

2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja memiliki beberapa faktor menurut Handoko (Burso, 2018) yaitu :

1. Perubahan lingkungan dan organisasi

Perubahan dalam lingkungan dan organisasi adalah hal yang terus-menerus terjadi dan tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, melalui fungsi pengawasan, manajer melakukan analisis terhadap perubahan yang memengaruhi produk dan layanan yang dikelola oleh organisasi, dengan tujuan untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh perubahan tersebut atau memanfaatkan peluang yang mungkin muncul akibat perubahan tersebut.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar perusahaan semakin diperlukan pengawasan yang lebih hati-hati. Berbagai jenis produk dalam hal ini jasa harus diawasi untuk menjamin kualitasnya. Pengawasan di tiap tempat harus ditingkatkan sehingga memberikan kualitas jasa yang sesuai standar perusahaan.

3. Kesalahan-kesalahan

Pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan yang mungkin terjadi, seperti mendiagnosis masalah yang timbul di lapangan yang tidak sesuai. Ini membantu mencegah atau mengatasi masalah sebelum mereka menjadi lebih serius atau berdampak negatif pada kinerja organisasi.

4. Kebutuhan manajer untuk medelegasikan wewenang

Manajer dapat memastikan bawahan yang telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya dengan melakukan sistem pengawasan.

2.1.11 Tujuan pengawasan

Menurut Busro (Burso, 2018) tujuan dari pengawasan adalah :

1. Melakukan pengendalian secara sistematis
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana
3. Mengukur kinerja karyawan
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan
5. Mengukur penyimpangan-penyimpangan
6. Merancang sistem informasi umpan balik
7. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan
8. Mengevaluasi prestasi yang telah dilaksanakan
9. Memastikan bahwa tindakan sudah sesuai dengan rencana
10. Melihat pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan

2.1.12 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (Burso, 2018) pengawasan kerja memiliki indikator :

1. Pengawasan Langsung
 - a. Inspeksi langsung adalah tindakan pengawasan yang terjadi secara tiba-tiba atau pemeriksaan secara langsung yang

dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya saat suatu kegiatan sedang berlangsung. Tindakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

- b. Observasi di tempat (*on the spot observation*) adalah tindakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum pelaksanaan suatu kegiatan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa persiapan dan perencanaan telah dilakukan dengan baik sebelum kegiatan dimulai.
- c. Laporan di tempat (*on the spot report*) adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan secara langsung kepada atasan ketika sedang melakukan inspeksi langsung selama kegiatan berlangsung. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi yang *real-time* dan aktual kepada atasan tentang perkembangan kegiatan atau situasi yang sedang diamati.

2. Pengawasan Tidak Langsung

- a. Laporan tertulis adalah suatu bentuk pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang telah dilaksanakan. Laporan ini mencakup informasi tentang bagaimana tugas-tugas telah dijalankan sesuai dengan instruksi dan arahan yang diberikan oleh atasan.
- b. Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan secara verbal oleh bawahan kepada atasan secara langsung. Laporan ini berisi informasi tentang kendala-kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, termasuk penyimpangan dari rencana atau saran-saran yang dapat membantu dalam pelaksanaan tugas.

2.1.13 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Pabundu (Burso, 2018) yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor dan memiliki tujuan untuk mencapai target organisasi dalam batasan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Rivai (Burso, 2018) dapat didefinisikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk menjalankan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab mereka, dengan hasil yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Menurut Rivai, kinerja adalah sesuatu hal yang berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil dari pekerjaan tersebut, lebih jelasnya kinerja adalah apa yang dikerjakannya serta bagaimana cara karyawan tersebut mengerjakannya, selain itu ialah hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dilakukan seorang karyawan tersebut (A. Rivai, 2021).

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu tersebut berhasil mencapai tujuan, tanggung jawab, dan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup hasil kerja, perilaku, kontribusi, dan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kinerja karyawan sering diukur berdasarkan sejumlah faktor, termasuk produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, kepatuhan terhadap kebijakan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

2.1.14 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (Burso, 2018) ialah :

1. Kemampuan melaksanakan pekerjaan
2. Minat bekerja
3. Kejelasan delegasi tugas dan peran

4. Tingkat motivasi pekerja

4.1.15 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2014) manfaat dari penilaian kinerja adalah :

1. Penyesuaian kompensasi
2. Keputusan penempatan
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Perencanaan dan Pengembangan Karir
5. Perbaikan Kinerja
6. Evaluasi proses Staffing
7. Definisi proses karyawan
8. Kesempatan kerja yang adil
9. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal
10. Posisi tawar

4.1.16 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa, indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
Keterampilan, ketelitian, ketepatan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja
Perlu fokus pada hasil produksi, dan ini tidak hanya berlaku untuk tugas-tugas rutin, tetapi juga pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas tambahan dengan cepat.
3. Dapat tidaknya diandalkan
Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
4. Sikap
Sikap terhadap organisasi, pegawai lain, dan pekerjaan serta kerjasama.

2.2 Landasan Empiris

Mengacu pada penelitian terdahulu merupakan langkah penting untuk memahami hubungan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam konteks ini, berikut adalah tabel yang memuat penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dan digunakan sebagai referensi dalam penelitian saat ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Zillah et al., 2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja, ketika diuji bersama-sama, memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
2	(Rizal & Radiman, 2019)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan, ketika diuji secara bersamaan, memiliki dampak positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

3	(Sapari Kahpi et al., 2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja, ketika diuji secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Serang.
4	(A. Rivai, 2021)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama, pengawasan, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.
5	(Kurniasih et al., 2017)	The Effect Of Supervision, Environmental Work, Training And Learning Organization To The Managerial Effectiveness Of The Head Of High School Private	Berdasarkan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif ini menunjukkan hasil yaitu pengawasan berpengaruh positif terhadap efektifitas manajerial, pembelajaran organisasi berdampak positif terhadap efektifitas manajerial, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas

			manajerial, pelatihan pekerjaan berpengaruh positif terhadap efektifitas manajerial, serta pengaruh dan berdampak positif pada pembelajar organisasi, dan pengawasan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.
6	(Pamulang, 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%.
7	(CicuhRatnasih, n.d.)	Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teachers'performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja guru, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja memengaruhi kinerja guru, dan ketika gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi diuji secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru di Jakarta Timur.

8	(Nazir et al., 2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara
9	(Prasetyo et al., 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor yang dapat mempengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan.
10	(Wardana et al., 2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Effect Of Training And Supervision Toward Performance Of Employees On Public	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika pelatihan dan pengawasan diuji secara bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

		Broadcasting Agency TVRI Sumatera Utara	
--	--	--	--

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan awal yang berasal dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam permasalahan penelitian ini. Berdasarkan analisis dari kajian teoritis dan penelitian empiris yang relevan, maka hipotesis penelitian ini dibentuk sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera.
3. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera.
4. Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan..

Penelitian terdahulu menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian (Zillah et al., 2022) dengan objek karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan menyatakan pelatihan, disiplin dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian (Wardana et al., 2020) dengan objek karyawan lembaga penyiaran publik TVRI Sumatera Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan dan sikap untuk secara konsisten, disiplin, dan tekun menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan aturan, jadwal, dan standar yang telah ditetapkan. Ini melibatkan komitmen untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, serta menjaga produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan penelitian (Nazir et al., 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara.

H₂ Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera

2.3.3 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara pokok, pengawasan kerja adalah praktek yang memastikan bahwa karyawan mematuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika perusahaan melaksanakan pengawasan kerja yang efektif, ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Hasil penelitian (A. Rivai, 2021) menunjukkan kesimpulan bahwa secara parsial atau simultan, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.

H₃ Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera

2.3.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

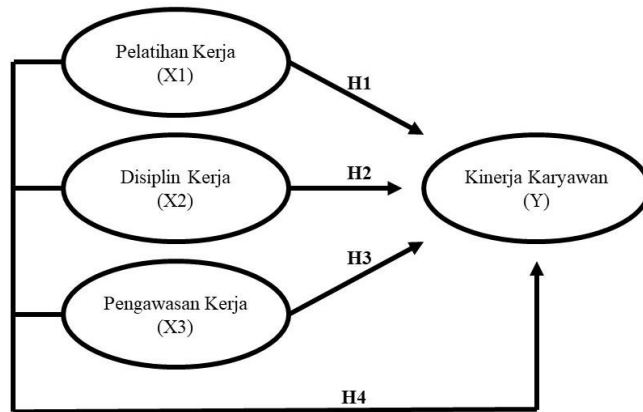
Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan keterampilan, wawasan, serta pemahaman yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di perusahaan.

Hasil penelitian (Zillah et al., 2022) bahwa pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Dengan demikian pelatihan kerja, disiplin kerja, serta pengawasan kerja merupakan modal utama pada perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut dinilai berkualitas.

H₄ Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera

2.4 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk menerapkan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap karyawan. Ini karena tiga variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan dengan mudah, dibuatlah sebuah kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan yang saling berhubungan antara variabel-variabel tersebut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran