

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat pada masa sekarang ini menuntut kemampuan perusahaan dalam mengalokasikan sumber daya perusahaannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat mencapai hal tersebut informasi yang tepat dan akurat memegang peranan yang sangat penting. Dari seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pihak manajemen perusahaan, informasi akuntansi merupakan salah satu dasar penting dalam pengambilan keputusan alokasi sumber daya perusahaan. Untuk mendapat informasi yang tepat dan akurat, maka diperlukan satu sistem informasi akuntansi yang dibuat menurut pola yang terpadu sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan.

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015).

Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Kehadiran	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	37	31	1147	27	1120	2.35
2	Februari	37	28	1036	24	1012	2.31
3	Maret	37	31	1147	28	1119	2.44
4	April	37	30	1110	25	1085	2.25
5	Mei	37	31	1147	27	1120	2.35
6	Juni	37	30	1110	24	1086	2.16
7	Juli	37	31	1147	25	1122	2.17
8	Agustus	37	31	1147	26	1121	2.26
9	September	37	30	1110	29	1081	2.61
10	Oktober	37	31	1147	30	1117	2.61
11	November	37	30	1110	24	1086	2.16
12	Desember	37	31	1147	29	1118	2.52
Jumlah			365	13505	318	13187	28.19
Rata Rata			30.41	2250.8	26.5	2192.8	2.35

Sumber : Manager Kesari Haven Villa Denpasar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat menggambarkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar pada tahun 2020 sebanyak 2,35%

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Adapun fenomena mengenai kompensasi yang terjadi pada saat ini adalah para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Larasaty (2015:63) yang berpendapat bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Azwar (2015), Nugroho dan Kunartif (2016), Suwindardi (2015) dan Masrukhin dan Waridin (2016).

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi

kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Adapun fenomena mengenai disiplin kerja yang terjadi pada saat ini adalah karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti absensi karyawan yang datang tidak tepat waktu dan jarang masuk kerja, sehingga karyawan tersebut mendapatkan surat peringatan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Indrawan (2018) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Gardjito (2019), Alfianto dan Utami (2017), Darsono (2018), dan Utami (2018).

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. Menurut 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. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut.

Adapun fenomena mengenai pelatihan kerja yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama maupun karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan sudah menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kepuasan kerja perusahaan secara umum.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Wahyuni (2016) yang berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Melvin (2015), Kahirul (2018), Erlin (2017), Suryoadei (2016).

Penelitian ini dilaksanakan di Kesari Haven Villa. Kesari Haven Villa Denpasar merupakan salah satu villa di kota Denpasar yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenisnya. Kesari Haven Villa Denpasar beralamat di Jl. Kesari I No.5, Sanur, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali. Kesari Haven Villa Denpasar memiliki fasilitas yang cukup membuat wisatawan nyaman untuk menginap di Kesari Haven Villa Denpasar dan akses yang dekat menuju pantai sanur membuat nilai tambah untuk Kesari Haven Villa Denpasar. Kegiatan karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar sebagian secara langsung berhubungan dengan wisatawan yang berkunjung dan menginap, maka sudah selayaknya memberikan pelayanan terbaik kepada wisatawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa

Denpasar”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kepuasan kerja karyawan agar visi dan misi Kesari Haven Villa Denpasar dapat tercapai.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.
2. Untuk mengetahui mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.
3. Untuk mengetahui mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.

1.4. Kegunaan Penelitian.

1. Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.

2. Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kesari Haven Villa Denpasar dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk meningkatkan kompensasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja karyawan kedepannya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.

2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Menurut Rivai 2015 (p.620 - 621) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dengan selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai

Karyawan akan merasa puas jika adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dihadapi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Karyawan akan lebih puas lagi apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan (*positive discrepancy*) dan sebaliknya, karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan apabila kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum (*negative discrepancy*). Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa karyawan akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada. Oleh karena itu, semakin banyak kondisi

pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin berkurang kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.2 Kepuasan Kerja.

1) Pengertian.

Menurut Edison, dkk. (2017:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3) Indikator Kepuasan Kerja.

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:256) antara lain:

1. Kesetiaan.

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan.

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran.

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas.

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan.

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat gaji.

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kepuasan kerja tidak langsung.

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan kerja.

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.1.3 Kompensasi.

1. Pengertian.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi :

Menurut Hasibuan (2012;127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya

pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / Cost of Living.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju

(depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

3. Indikator-indikator kompensasi.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2001:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji.

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif.

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan.

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas.

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja.

1) Pengertian.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017:95) Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan nikan orangnya. Sedangkan Hamali (2016:214) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Mangkunegara (2017:193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya :

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan.

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi.

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan.

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

3) Indikator Disiplin Kerja.

Menurut Arika (2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

a. Frekuensi Kehadiran.

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e. Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.5 Pelatihan Kerja.

1) Pengertian Pelatihan Kerja.

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. Sedangkan Menurut Sonny (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Berdasarkan pengertian pelatihan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan guna membantu mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan maupun organisasi.

2) Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak.

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Perkembangan teknologi.

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4. Kompleksitas organisasi.

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5. Gaya belajar.

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang

bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM

3) Indikator pelatihan kerja.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012,:116), diantaranya :

a. Jenis Pelatihan.

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihanyangakandiselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerjaagar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Materi.

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode Yang Digunakan.

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

e. Kualifikasi Peserta.

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi Pelatih.

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

g. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu.

Berikut ini adalah hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis :

1. Penelitian dilakukan oleh Larasaty (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Albasi Perahyangan Ciamis Jabar. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan serta Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan.
2. Penelitian dilakukan oleh Wibowo (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian dilakukan oleh Nugroho dan Kunartif (2016) dengan judul Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Penelitian dilakukan oleh Suwindardi (2015) dengan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Sarana Utama Yogyakarta. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa

Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Penelitian dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2016) dengan judul Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Kota Malang. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Penelitian dilakukan oleh Indrawan (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Baja Sanstoso Jurnal The Winners. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian dilakukan oleh Gardjito (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian dilakukan oleh Darsono (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian dilakukan oleh Alfianto dan Utami (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan

Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Victory International Futures Kota Malang. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian dilakukan oleh Utami (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karangayar. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11. Penelitian dilakukan oleh Wahyuni (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia.
12. Penelitian dilakukan oleh Lolowang (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Penelitian dilakukan oleh Lubis (2018) dengan judul Pengaruh Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian dilakukan oleh Kandou (2017) dengan judul Pengaruh pelatihan dan perkembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan dan perkembangan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian dilakukan oleh Suryoadei (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan dan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

