

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatannya untuk mendapat hasil yang baik dan berkualitas dan bahkan maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia didalamnya. Untuk itu sebuah perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagaimana merupakan bentuk usaha dalam meningkatkan sumber daya yang baik. Dea, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuan dan manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting pencapain tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan mencakup seluruh individu mulai dari bawahan sampai atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan, seberapa canggihpun alat yang digunakan perusahaan tidak akan terluput dari pengawasan manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan bahkan merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu perusahaan dikatakan baik

apabila perusahaan tersebut memiliki semangat dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya pengembangan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan unsur yang paling dominan dalam proses peningkatan kualitas yang dilakukan serta dalam rangka kompetensi untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, karyawan dituntut memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Dalam rangka menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini, maka perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat sehingga mengharuskan perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Allail, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki personil yang lebih baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan dan keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan karena dapat menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam perusahaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka dari itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Denpasar, salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah prestasi kerja karyawan dimana prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. masih terhitung sangat rendah. Hal ini terlihat pada pencapaian penjualan pada tahun 2017-2021 yang masih terlihat sangat rendah dari apa yang menjadi target perusahaan. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Target pencapaian penjualan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Denpasar-Bali pada tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Penjualan (satuan)	Target (satuan)	Realisasi (%)
2017	59.900.000.000	60.000.000.000	99,8
2018	59.800.000.000	60.000.000.000	99,6
2019	57.000.000.000	60.000.000.000	95
2020	45.000.000.000	55.000.000.000	81,8
2021	40.000.000.000	55.000.000.000	72,7

Sumber : PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat pencapaian penjualan setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Pencapaian penjualan cukup baik terjadi pada tahun 2017 dengan realisasi penjualan sebesar 99,8 %. Namun pada tahun 2018-2021 terjadi penurunan realisasi penjualan yaitu 99,6 % ditahun 2018, 95 % ditahun 2019, 81,8 % ditahun 2020, dan 72,7 % ditahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dalam 5 tahun terakhir belum signifikan dan setiap tahunnya jumlah penjualan belum mencapai target yang

telah ditentukan. Tidak tercapainya target penjualan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. di Denpasar disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern terjadi karena kurang kualitasnya pelayanan dan prestasi kerja karyawan, sedangkan faktor ekstern disebabkan oleh persaingan sejumlah perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan ke 15 karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Di Denpasar terdapat juga informasi bahwa terkait indikator prestasi kerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu, masih kurang dijalankan dengan baik, dan masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu, terdapat beberapa karyawan mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, beberapa karyawan menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan kurang memaksimalkan sumber daya perusahaan sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Dalam hal ini PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Dari evaluasi yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan, prestasi kerja karyawan di perusahaan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Denpasar pada tahun 2021 masih dikatakan kurang bagus. Indikasinya yaitu dilihat dari faktor pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja yang sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan.

Pelatihan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. masih belum secara optimal terlaksana dengan baik, hal ini disebabkan oleh karena materi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya bisa diterima dan dipahami dengan baik oleh sebagian karyawan dan sebagian karyawan pada saat diberikan pelatihan kurang memperhatikan dengan baik terkait materi yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan tidak bekerja efektif dan efisien. Sesungguhnya latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih baik. Kemudian terkait dengan kreativitas dimana sebagian karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. takut mengambil risiko kegagalan dalam berkreaitivitas sehingga akibatnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Kreativitas karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kebanyakan tergantung pada potensi atau keahlian karyawan pada suatu bidang tertentu dan apabila mereka yang ditugaskan pada bidang berbeda mereka takut gagal dan memilih untuk tetap menjalankan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemudian terkait dengan fenomena atau masalah disiplin kerja dimana masih ditemukan sebagian karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. belum mempunyai kesadaran disiplin kerja yang baik, semisal yaitu seringkali datang kerja secara terlambat dan bahkan pulang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan tepat waktu menjadi terhambat. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2

**Data absensi karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Denpasar-Bali pada tahun 2021.**

Bulan	Total karyawan (satuan)	Total hari kerja (satuan)	Total kehadiran karyawan seharusnya (satuan)	Absensi karyawan (satuan)	Total kehadiran (hari)	Presentase ketidakhadiran karyawan (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E:D \times 100$
Januari	79	27	2133	90	2043	4,21
Februari	79	24	1896	75	1821	3,95
Maret	79	26	2054	85	1969	4,13
April	79	26	2054	86	1968	4,18
Mei	79	27	2133	81	2052	3,79
Juni	79	26	2054	87	1967	4,23
Juli	79	27	2133	91	2042	4,26
Agustus	79	27	2133	89	2044	4,17
September	79	26	2054	78	1976	3,79
Oktober	79	27	2133	84	2049	3,93
November	79	26	2054	76	1978	3,70
Desember	79	27	2133	87	2046	4,07
Rata-rata						4,03

Sumber : PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. pada tahun 2021 setiap bulannya mengalami perubahan dengan rata-rata absensi sebesar 4,03% per bulannya, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2021 tergolong tinggi. Sedangkan menurut Mudiarta (Dwipayana, 2014), tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya.

Berdasarkan defenisi tersebut bisa disimpulkan bahwa absensi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. pada tahun 2021 kurang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja tersebut yang nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja dari karyawan tentu bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (Wiartha, 2021) ketika prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, misalnya hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja.

Krismasari dan Frianto (2014) menemukan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya menurut Aris (2021), prestasi kerja adalah hasil kerja

dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan menurut Leuhery (2018), prestasi kerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi kerja penting bagi perusahaan karena dapat mengukur hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya guna mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mashar (2015), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Allail, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sasaran utama yang harus diupayakan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja

karyawan agar timbul suatu semangat yang tinggi dalam setiap pelaksanaan aktivitasnya. Prestasi kerja yang kurang bagus memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelatihan, demikian juga dengan prestasi kerja yang baik dimana mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Menurut Safitri (2015), pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, untuk itu pelatihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nursyahputri dan Saragi (2019) dengan judul pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada unit HCBP PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Wiwin, *et al.*, (2016) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Teladan Prima menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ichsan (2020) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Lagale, *et al.*, (2014) dengan judul pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado menyatakan bahwa disiplin kerja dan kualitas

kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ramadhany, *et al.*, (2020) dengan judul “*the effect of training and job satisfaction on employee PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. in Makassar*” menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui variabel *employee engagement*.

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Harapannya, setelah dilaksanakan pelatihan karyawan bisa langsung menerapkan ilmu barunya untuk kemajuan perusahaan sehingga dengan begitu keuntungan akan meningkat. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Kreativitas adalah tindakan dalam mengubah suatu hal yang telah ada atau mengubah hal tersebut menjadi lebih baik dengan tujuan tertentu. Dalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk mengembangkan kreativitasnya untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan sehingga dapat menciptakan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang

kreatif dapat menjadi suatu aset dalam suatu perusahaan yang mana mempunyai manfaat penting dalam meningkatkan reputasi dan kinerja perusahaan. Karyawan dikatakan sebagai aset perusahaan karena baik buruknya suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja dan kreativitas karyawan yang dimilikinya.

Menurut Lakoy (2015), kreativitas adalah investasi berharga untuk kelangsungan hidup perusahaan sehingga bisa bertahan dan sukses, maka dari itu perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas sebagai inovasi melalui kegiatan-kegiatan pengembangan. Dalam menciptakan inovasi dibutuhkan orang-orang yang kreatif, karena Inovasi tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus dikelola sedemikian rupa untuk bisa berkembang. Kasmur, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kreativitas adalah suatu kegiatan menjadikan suatu yang terbaru atau menyempurnakan suatu untuk menjadi hal terbaru dalam segala kegiatan manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Dama dan Ogi (2018) dengan judul pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Manado menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Lakoy (2015) dengan judul pengaruh komunikasi, kerja tim, dan kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

di Hotel Aryaduta Manado. Demikian pula dengan penelitian Irawati dan Nurfadilah (2021) dengan judul “pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap prestasi kerja pengrajin di Galeri Belva Batik Tulis Madura” menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Galeri Belva Batik Tulis Madura. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Alisyahbana, *et al.*, (2015) dengan judul pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja pendamping UPPKH (unit pelaksana program keluarga harapan) kabupaten Sampang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Jesila, *et al.*, (2020) dengan judul “*influence of competency, principal leadership, teacher creativity and work environment to teacher performance in state high schools 16 in Malinau*” menyatakan bahwa kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, kreativitas guru secara parsial berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 16 Malinau.

Dalam mengembangkan perusahaan diperlukan karyawan-karyawan yang kreatif dan inovatif yang mana hal tersebut yang akan menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan yang efektif dan efisien. Kreativitas tidak datang begitu saja secara tiba-tiba, melainkan datang dari hasil kerja keras dan disiplin kerja dari seorang karyawan itu sendiri. Untuk memperoleh suatu penemuan maka seorang karyawan membutuhkan persiapan yang besar dan disiplin secara mental. Karya-karya besar biasanya muncul dari hasil kerja keras dan latihan secara terus menerus. Untuk mendapatkan itu semua

karyawan harus didorong dengan adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Julianto (2019), disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan efektif. Menurut Tanjung (2017), disiplin kerja adalah fungsi terpenting manajemen sumber daya manusia, karena ketika disiplin kerja karyawan semakin baik, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai dan tanpa disiplin kerja yang baik maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang optimal. Maka dari itu, dengan adanya disiplin kerja bisa menjadi acuan bagi pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan mewujudkan tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan

oleh Widarti (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Widodo (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dengan judul pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak menyatakan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja tenaga pengajar, sedangkan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja tenaga pengajar. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) dengan judul pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahunan menemukan bahwa etos kerja dan gairah kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa baik buruknya prestasi kerja tergantung bagaimana disiplin kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian

dengan judul “Pengaruh pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, sehingga dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti ingin mendapatkan manfaat dari penelitiannya tersebut baik itu manfaat praktis maupun manfaat teoritis. Ada pun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui terkait pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja, sehingga dengan hal tersebut dapat memudahkan perusahaan dalam menetapkan strategi untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

b. Bagi Pihak Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di Universitas

Mahasaraswati Denpasar dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

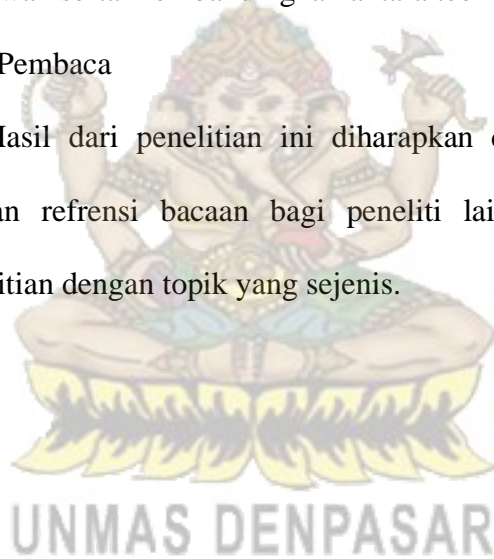
2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta membandingkan antara teori dan praktek di lapangan.

b. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan bagian dari penelitian yang memuat teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang berasal dari studi kepustakaan yang memiliki fungsi sebagai kerangka teori untuk menyelesaikan penelitian.

Berikut adalah teori-teori yang digunakan dalam penelitian:

2.1.1 *Achievement Motivation Theory*

Penelitian ini menggunakan *achievement motivation theory* atau teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland (1974) sebagai teori utama (*grand theory*). Alasan penggunaan teori ini dikarenakan sangat mendukung variabel penelitian yang akan diteliti lebih khususnya pada variabel prestasi kerja, yang mana *achievement motivation theory* ini adalah salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya motivasi berprestasi yang mana akan menumbuhkan sikap yang positif dan semangat seseorang dalam mencapai sebuah tujuan atau kesuksesan. Konsep dasarnya adalah semakin tinggi prestasi yang diinginkan oleh karyawan maka semakin tinggi juga usaha yang dikeluarkan.

Achievement motivation theory menyatakan bahwa kebutuhan akan berprestasi merupakan suatu penggerak yang mendorong semangat kerja karyawan sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu, teori

ini juga berpendapat bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan namun tergantung pada dorongan motivasi individu serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dalam arti bahwa semakin besar motivasi seseorang dan didukung oleh situasi dan kesempatan yang mendukung maka akan semakin besar pula cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang tersebut dalam meraih berbagai prestasi dalam kehidupannya. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu:

a. *Kebutuhan akan prestasi (Need for achievement)*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. *Kebutuhan akan afiliasi (Need for affiliation)*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan mendukung dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Kebutuhan akan kekuasaan (Need for power)*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Pada kehidupan sehari-hari, apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan tersebut

maka, tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

- 1.) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila karyawan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Dalam hal ini karyawan hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja dan tidak memandang karyawan lainnya seperti saingannya.
- 2.) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, jika karyawan sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, maka karyawan tersebut tentunya ingin mendapatkan *feed back* atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.
- 3.) Memilih risiko yang moderat (sedang) didalam perbuatannya, dengan memilih risiko yang sedang, masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat risiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Dalam hal ini, karyawan hanya

memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan risiko yang ditanggung temannya.

- 4.) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya. Maksudnya ketika berbuat suatu tindakan maka karyawan ini akan menghubungkannya dengan tanggung jawab pribadinya.

Berdasarkan pendekatan *Achievement Motivation Theory* untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal dalam perusahaan maka sangat penting untuk memperhatikan faktor- yang mempengaruhinya. Variabel pelatihan kerja, kreativitas, dan disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dan menjadi penentu baik buruknya prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, karena ketika pelatihan kerja, kreativitas dan disiplin kerja diperhatikan dengan baik maka prestasi kerja yang dihasilkan akan meningkat.

Selain itu, kepuasan akan hasil pekerjaan seorang karyawan juga dipengaruhi oleh faktor pemuas (*satisfied factor*). Dimana faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi serta dihargai karena telah menyelesaikan pekerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggung jawab.

2.1.2 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Menurut Hasibuan (Tanjung, 2017), prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja menjadi faktor terpenting dalam mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi ataupun sebagai seorang anggota dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Sabrina, 2017), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedermayati (Allail, *et al.*, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara *legal*, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu

perusahaan dimana didasarkan atas tanggung jawab yang telah diberikan, tidak melanggar hukum, serta moral dan etika.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Sulistiyani (Julianto, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

1.) Pengetahuan

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki oleh karyawan.

2.) Keterampilan

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional pada bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

3.) Sikap

Suatu kebiasaan yang terpolakan.

4.) Tingkah laku

Perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja.

c. Tujuan penilaian prestasi kerja

Menurut Hasibuan (Julianto, 2019), tujuan penelian prestasi kerja karyawan yaitu:

- 1.) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

- 2.) Untuk mengukur prestasi kerja karyawan sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3.) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4.) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur perusahaan, gaya pengawasan, serta kondisi kerja.
- 5.) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan dalam perusahaan.
- 6.) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7.) Sebagai alat untuk mendorong dan membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8.) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampu dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9.) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10.) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan *personel* dan dengan demikian bisa dijadikan sebagai acuan untuk diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

d. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (Nursyahputri dan Saragih, 2019) menemukan bahwa dimensi prestasi kerja yaitu:

1.) Hasil kerja

Yaitu sejauh mana tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2.) Pengetahuan pekerjaan

Yaitu tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3.) Inisiatif

Yaitu sejauh mana tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal masalah-masalah yang timbul.

4.) Kecekatan mental

Yaitu sejauh mana tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikannya dengan situasi kerja yang ada.

5.) Sikap

Merupakan tingkat semangat kerja dan sikap yang positif dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

6.) Disiplin waktu dan absensi

Yaitu sejauh mana ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan baik itu pekerjaan dan tingkat kehadiran.

e. Indikator prestasi kerja

Menurut Kasmir (Wiartha, 2021), prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, diantaranya:

1.) Kualitas

Merupakan pengukuran kinerja dengan melihat mutu dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2.) Kuantitas

Merupakan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan melihat jumlah kerja (kuantitas) yang dihasilkan oleh karyawan.

3.) Waktu

Merupakan pengukuran kinerja untuk jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam penyelesaiannya.

4.) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan sudah dianggarkan sebelum kegiatan perusahaan dijalankan, dengan hal tersebut maka biaya yang dikeluarkan tidak akan melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5.) Pengawasan

Dengan dilakukannya pengawasan, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan apabila terjadi suatu penyimpangan maka akan lebih mudah untuk melakukan koreksi dan perbaikan.

6.) Hubungan antar karyawan

Dengan adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan maka akan tercipta suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan untuk saling mendukung.

2.1.3 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (Nursyahputri dan Saragih, 2019) menemukan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang mana memungkinkan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan.

Menurut Rivai (Nursyahputri dan Saragih, 2019) menemukan bahwa pelatihan mempunyai orientasi dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu sehingga bisa berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah sebagian dari upaya dalam mengembangkan atau menggali kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga memiliki kemampuan, cara berpikir dan perbaikan sikap, dengan demikian ketika suatu waktu dihadapkan dengan suatu permasalahan yang mungkin timbul dalam perusahaan maka karyawan mampu menanggulangnya.

Menurut Simamora (Wiartha, *et al.*, 2022) menyatakan bahwa pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, serta perubahan sikap seorang karyawan. Program pelatihan berusaha sedemikian rupa untuk mengajarkan para karyawan bagaimana menunaikan aktivitas-aktivitas atau pekerjaan tertentu sehingga mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Dari beberapa defenisi menurut para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien guna membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut Rivai (Elizar dan Tanjung, 2018) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya:

1.) Materi yang dibutuhkan

Materi pelatihan disusun atas dasar perkiraan kebutuhan tujuan pelatihan, kebutuhan tersebut berupa pengajaran keahlian khusus.

2.) Metode pelatihan

Metode yang digunakan dapat melalui metode-metode pelatihan yang disusun secara sistematis.

3.) Prinsip pembelajaran

Materi yang digunakan dapat berupa pelatihan yang diberikan.

4.) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas akan sangat menunjang terlaksananya program pelatihan yang efektif dan efisien, maka dari itu sangatlah penting untuk diperhatikan terkait kesesuaian fasilitas sehingga program pelatihan berjalan dengan baik.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Edison (Savitri, 2015), manfaat program pelatihan tergolong menjadi dua bagian yaitu:

1.) Manfaat untuk perusahaan

- a). Mampu meningkatkan kompetensi pelayanan, dengan demikian karyawan akan benar-benar menguasai bidang pekerjaannya.
- b). Mampu mengoptimalkan produktivitas kerja, sehingga akan menghasilkan *output* yang lebih baik.
- c). Mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan, dengan demikian akan menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
- d). Mampu menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
- e). Mampu memperbaiki moral kerja dan kekurangan-kekurangan karyawan.

- f). Membantu karyawan agar bisa menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan yang terjadi.

2.) Manfaat untuk karyawan

- a). Mampu meningkatkan kemampuan individual dalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- b). Mampu memperbaiki komunikasi antara karyawan atau kelompok.
- c). Dapat dijadikan bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

d. Dimensi Pelatihan

Menurut Sofiandy (Wahyuningsih, 2019), dimensi program pelatihan yang efektif diberikan perusahaan pada karyawannya dapat diukur melalui:

- 1.) Materi pelatihan (isi pelatihan) yaitu, apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.
- 2.) Metode pelatihan yaitu, sejauh mana metode pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan subjek itu dan pelatihan tersebut apakah sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3.) Sikap dan keterampilan pelatih yaitu, apakah pelatih mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mampu mendorong orang untuk belajar.

- 4.) Lama waktu pelatihan yaitu, terkait dengan seberapa lama waktu pemberian materi pokok yang mesti dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi pelatihan tersebut.
- 5.) Fasilitas pelatihan yaitu, apakah tempat dilaksanakannya pelatihan dapat dikendalikan oleh pelatih, kemudian apakah sesuai dengan jenis pelatihan serta makanannya memuaskan.

e. Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (Wahyuningsih, 2019), indikator-indikator pelatihan adalah:

1.) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, yang mana dengan pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga dapat mencapai kinerja secara maksimal dan mampu meningkatkan pemahaman peserta terkait etika kerja yang harus diterapkan.

2.) Materi

Materi pelatihan misalnya dapat berupa pengelolaan manajemen, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, etika kerja, kepemimpinan kerja serta pelaporan kerja, yang pada intinya harus sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga dengan begitu pelatihan tersebut dapat bermanfaat baik bagi peserta guna untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik.

3.) Metode yang digunakan

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

4.) Kualifikasi peserta

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

5.) Kualifikasi pelatih (instruktur)

Pelatih yang memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi seperti mempunyai keahlian pada bidang yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi peserta pelatihan dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.4 Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum terpikirkan sebelumnya. Menurut Munandar (Indrajita, *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kreativitas atau berpikir kreatif adalah kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu

masalah, sebagaimana merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat masih kurang mendapat perhatian.

Menurut Robbins (Indrajita, *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan menciptakan ide-ide baru yang bermanfaat. Setiap orang dapat menciptak ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. seseorang yang berhasil mewujudkan ide-ide tersebut hanyalah orang yang memiliki sikap kreatif. Seseorang dikatakan kreatif jika dia mampu membuktikan dirinya sebagai orang yang memang banyak menghasilkan karya yang relatif baru. Menurut Semiawan (Astuti dan Sitawati, 2019) menemukan bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah, melalui kreativitas maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Berdasarkan defenisi diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan karyawan untuk menciptakan ide atau gagasan baru yang kemudian dituangkan dalam penyelesaian suatu masalah, khusunya penyelesaian masalah dalam suatu perusahaan.

b. Ciri-ciri kreativitas

Menurut Munandar (Prastyo dan Wibowo, 2021) menemukan bahwa ciri-ciri kreativitas antara lain:

1.) Lancar dalam berpikir

Merupakan keahlian dalam menciptakan ide yang banyak oleh karyawan secara cepat dan tepat.

2.) Luwes dalam berpikir

Merupakan suatu keahlian yang dimiliki karyawan dalam menciptakan suatu gagasan atau ide serta dengan mudah mendapatkan pikiran yang baru.

3.) Elaborasi

Merupakan kemampuan karyawan dalam membuat ide yang dipikirkan serta berkembang dan lebih kreatif dan menarik.

4.) Original

Merupakan suatu keahlian seorang karyawan dalam menerbitkan suatu gagasan yang asli dan unik.

c. Dimensi kreativitas

Menurut Munandar (Prastyo dan Wibowo, 2021) menemukan bahwa dimensi kreativitas antara lain:

1.) Orang (*Person*)

Kreativitas yang timbul dari diri sendiri seorang karyawan dimana ide-ide baru dari karyawan akan menciptakan suatu hal yang baru.

2.) Proses (*Process*)

Masalah dan kesulitan yang dihadapi karyawan harus mampu diselesaikan oleh karyawan sendiri agar tercipta hasil yang sesuai dengan keinginan.

3.) Tekanan (*Press*)

Keahlian dari seorang karyawan yang biasa diubah sendiri akan menjadikan kemampuan yang luar biasa.

d. Indikator-Indikator Kreativitas

Menurut Hadiyati (Irawati dan Nurfadilah, 2021) menemukan bahwa indikator-indikator kreativitas antara lain:

1.) Ingin tahu

- a). Keinginan untuk mencoba produk baru.
- b). Keinginan untuk mencari informasi-informasi yang bermanfaat.

2.) Optimis

- a). Mempunyai rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan.
- b). Mempunyai rasa optimis terhadap kemampuan yang dimiliki.

3.) Fleksibel

- a). Tingkat adaptasi terhadap suatu perubahan.
- b). Mampu menerima setiap masukan.

4.) Mencari solusi

- a). Mampu mencari solusi dalam memecahkan suatu permasalahan.
- b). Solusi terbaik akan diterapkan.

5.) Berimajinasi

- a). Tingkat imajinasi yang tinggi sehingga dapat memajukan usaha.
- b). seringkali menggunakan imajinasi.

6.) Berani beresiko

- a). Selalu senang terhadap suatu tantangan.

b). Dapat menerima kemungkinan terjadi suatu kegagalan.

2.1.5 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang bearti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*displine*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaanya. Menurut Singodimedjo dalam penelitian Tanjung (2015), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati segala norma yang berlaku disekitarnya.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seorang karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri terhadap keputusan-keputusan ataupun peraturan-peraturan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (Tanjung, 2015), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta kesediaannya dalam

mematuhi apa yang menjadi peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Syafrina (Noviani, *et al.*, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah terlihat dari kesadaran karyawan dalam mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tanggung jawab masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang baik akan membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang kurang bagus akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga pekerjaan yang dilakukan diharapkan berjalan efektif dan efisien.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingka Kedisiplinan

Menurut Hasibuan dalam penelitian Julianto (2019), faktor-faktor mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1.) Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

2.) Teladan Pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3.) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan akan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap suatu perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan maka kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka suatu perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4.) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5.) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan suatu kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6.) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan suatu perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang diterapkan akan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7.) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, maka dari itu pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan apabila terjadinya pelanggaran atas norma yang berlaku. Dengan demikian kedisiplinan akan tetap terjaga dengan baik.

8.) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan senantiasa menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Pemimpin harus sebisa mungkin menciptakan

suasana hubungan kemanusiaan yang serasi diantara semua karyawan, dimana kedisiplinan tersebut akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan selalu baik.

c. Tujuan disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (Julianto, 2019), tujuan disiplin kerja terhadap karyawan diantaranya:

- 1.) Agar seluruh karyawan dapat menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan yang berlaku disuatu perusahaan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dengan demikian dapat melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2.) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.
- 3.) Agar karyawan dapat menjaga dan menggunakan sarana dan prasarana perusahaan dengan baik.
- 4.) Agar karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 5.) Agar karyawan dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi baik dijangka pendek maupun jangka panjang, yang mana sesuai dengan harapan perusahaan.

d. Dimensi disiplin kerja

Menurut Singodimendjo (Fauzia, *et al.*, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi, diantaranya:

1.) Taat terhadap aturan waktu

Yaitu kepatuhan karyawan dalam mentaati aturan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu jam masuk kerja, jam istirahat, maupun jam pulang.

2.) Taat terhadap peraturan perusahaan

Yaitu ketaatan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan misalnya dalam hal cara berpakaian, sopan santun, dan kepatuhan dalam bekerja.

3.) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Dalam hal ini adalah kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang mana sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta patuh dalam bertingkah laku.

4.) Taat terhadap aturan lainnya

Yaitu ketaatan karyawan dalam mematuhi segala norma yang berlaku dalam perusahaan.

e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Saydam (Julianto, 2019), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah:

1.) Kehadiran

Kehadiran adalah datangnya karyawan pada suatu perusahaan tempat dimana dia bekerja. Hadir tepat waktu dan masuk setiap hari adalah tuntutan kepada karyawan.

2.) Tanggung Jawab

Karyawan yang bertanggung jawab adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diemban kepadanya serta menyelesaikannya dengan baik.

3.) Sikap

Kemampuan berkomunikasi adalah suatu sikap positif yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan juga harus selalu bisa menerima semua kritik dan saran yang diberikan kepadanya. Selain itu karyawan juga harus mampu menunjukkan sikap yang baik dengan cara membantu sesama.

4.) Norma

Peraturan yang dibuat harus disepakati oleh setiap karyawan, karena mematuhi peraturan akan mempermudah setiap pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Studi penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany, *et al.*, (2020) dengan judul "*The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT. Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui variabel employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui variabel employee engagement. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ramadhany, *et al.*, adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kreativitas, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Manzoor (2017) dengan judul "*Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ahmad dan Manzoor adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kreativitas, disiplin kerja, dan

objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

3. Penelitian yang dilakukan Jalil, *et al.*, (2019) dengan judul “*Effect Of Training and Work Discipline On Employee Performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Jalil, *et al.*, adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kreativitas dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Destiara dan Abadi (2016) dengan judul “*The Influence of Training and Reward on the Work Performance of PT Kimia Farma (Persero) Tbk*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk dan reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Destiara dan Abadi adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan

penulis yaitu adanya variabel kreativitas, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ichsan adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kreativitas, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Pratikto dan Ardianto (2020) dengan judul “*The effect of creativity on audit performance with types of gender as moderation variabel: an experimental study*”. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif yang meliputi nilai mean (mean) dari variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan rerata kinerja audit pada pria yang memiliki kreativitas adalah 82,50, pada wanita adalah 72,86. Rata-rata kinerja audit pada pria yang tidak memiliki kreativitas adalah 51,67, pada wanita adalah 70,34. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah rata-rata kinerja audit responden yang memiliki kreativitas lebih besar dibandingkan yang tidak memiliki kreativitas. Berarti kinerja audit laki-laki yang

memiliki kreativitas lebih besar daripada perempuan. Hasil ini menjelaskan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja audit dan pengaruh kreativitas terhadap kinerja audit lebih kuat pada laki-laki daripada perempuan. Hasil lainnya adalah rata-rata kinerja audit laki-laki lebih kecil dibandingkan perempuan. Uji validitas >0.263 , sehingga dikatakan valid. Sedangkan Uji reliabilitas menghasilkan statistik 0,333. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Pratikto dan Ardianto adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Jesila, *et al.*, (2020) dengan judul “*Influence of Competency, Principal Leadership, Teacher Creativity and Work Environment to Teacher Performance In State High Schools 16 Malinau*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Kreativitas Guru (X3), Lingkungan Kerja (X4) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi guru (Y) SMA Negeri 16 Malinau. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Jesila, *et al.*, adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya

variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan dan Nikmah (2019) dengan judul "*The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee's Performance*". Analisis jalur menemukan bahwa pembelajaran organisasi dan kreativitas penting dalam hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi pegawai. Secara independen, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hasan dan Nikmah adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Idham (2022) dengan judul "*Pengaruh Kreativitas dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas dan pengembangan *karier* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Setiawan dan Idham adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan

penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliawati dan Utari (2020) dengan judul “Pengaruh Kualitas SDM, Disiplin Kerja, dan Kreativitas Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru di MTS Al Falah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM, disiplin kerja, dan kreativitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Yuliawati dan Utari adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian, *et al.*, (2020) dengan judul “*The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch*”. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Siagian, *et al.*, adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel

pelatihan kerja, kreativitas, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting, *et al.*, (2021) dengan judul *“Effect of work discipline, communication, and compensation on employee performance at PT. Indo Makmur Berdikari”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Makmur Berdikari. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ginting, *et al.*, adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja, kreativitas, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap *et al.*, (2021) dengan judul *“Effect of Supervision, Discipline and Satisfaction on Employee Performance at the Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kepuasan secara simultan atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana koefisien determinasi sebesar 33,7%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Harahap adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan

penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja, kreativitas, dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Aziz (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rahmi dan Aziz adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kreativitas dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Julianto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Julianto adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel pelatihan kerja, kreativitas dan objek penelitiannya dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.