

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pelatihan

Menurut Handoko (2014) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Menurut (Mangkunegara (2013) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan atau pegawai non-manajerial mempelajari ketrampilan dan pengetahuan teknis dengan tujuan terbatas. Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2014). Pelatihan adalah setiap usaha yang digunakan untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Gomes, 2016).

Pelatihan merupakan proses mengajarkan atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang sangat mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Gary, 2015). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan kemampuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional pada bidangnya (Eko, 2015). Pelatihan merupakan proses pembelajaran ketrampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti ketrampilan, sikap, disiplin dan memberikan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut (Dessler Gary, 2010).

2. Insentif

Insentif merupakan sistem yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, karena yang di beri imbalan adalah kinerja, bukan senioritas ataupun jumlah jam kerja (Marwansyah, 2010). Menurut Riyadi Slamet, (2017) berpendapat bahwa insentif adalah upah tambahan diluar gaji yang diterima oleh seorang karyawan yang bekerja melebihi standar yang ditetapkan dan bentuk pemberian bonus yang diukur dengan kinerja yang produktif bagi karyawan yang berprestasi. Insentif adalah suatu perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang sudah ditentukan (Handoko, 2014). Insentif merupakan suatu alat yang digunakan perusahaan untuk memotivasi seorang karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil (Veithzal Rivai, 2013).

3. Keselamatan Kerja

Menurut (Moenir, 2006) keselamatan kerja merupakan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin seara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di lingkungan atau tempat kerja tersebut. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang menjamin keselamatan atau tidak adanya rasa sakit, bahaya atau kerugian di tempat kerja (Kourouw, 2019). Keselamatan kerja merupakan kecelakaan industri dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur oleh aktivitas (Husni, 2005).

Mangkunegara, (2013) berpendapat bahwa keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan. Keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisiknya atau mental dalam lingkungan pekerjaan (Bangun, 2012). Sedangkan menurut pendapat Mondy, (2005) keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2010). Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut (Rivai, 2013). Sedangkan menurut kualitas dan waktu, kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan pada setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya pada suatu perusahaan (Rachmawati et al., 2016).

Kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan individu dalam melakukan tugasnya (Ginting, 2019). Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang ditentukan (Sedarmayanti, 2017). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2016). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

B. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan merupakan suatu keahlian dan pengalaman untuk mencapai kesuksesan pada organisasi atau tempat kerja mereka. Program pelatihan ini mempunyai keuntungan yang bisa diperoleh sepanjang karirnya dan bisa membantu meningkatkan karirnya di masa yang akan datang. Pelatihan ini juga mempunyai banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan yang berupa keahlian dan ketrampilan yang didukung dengan kesiapan dan kesediaan berusaha keras demi kepentingan organisasi atau perusahaan.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki performansi pada pekerjaan karyawan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, serta yang berkaitan dengan pekerjaannya tersebut (Tindi, 2017). Sedangkan menurut Mandang (2017) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep dan peraturan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia (Wibowo, 2017). Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang dirancang

untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi (Sugiyono, 2019).

Pelatihan merupakan suatu proses kepada semua karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan atas pekerjaan sehingga dapat tercapai eektivitas kerja (Kaswan, 2011). Pelatihan adalah secara spesifik analisis kebutuhan pelatihan merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi (Marwansyah, 2016). Pelatihan merupakan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Sondang Siagian, 2008). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif merupakan peningkatan gaji yang dihadiahkan untuk seorang karyawan pada suatu waktu yang di tentukan dalam bentuk gaji yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual (Dessler Gary, 2015). Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang sudah ditentukan perusahaan atau organisasi (Haeruddin, 2017).

Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada perusahaan untuk karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya (Moehersono, 2012).

Insentif dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih giat dan lebih baik dalam perusahaan, dimana dimana karyawan mendapat berbagai macam hadiah, komisi maupun sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawan.

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, akan semakin besar pula jumlah insentif yang diberikan (Dewi, 2020). Insentif merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan. Pada dasarnya jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan atau pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil kerja yang telah dicapai berupa finansial atau non finansial (Fahmi, 2017). Insentif akan mendukung para karyawan untuk memfokuskan agar usahanya bisa mencapai tujuan dalam sebuah organisasi dan individu atau kelompok dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (Riyadi Slamet, 2017). Berdasarkan uraian di atas , maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

H2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan di perusahaan (Suma'mur, 2013). Keselamatan kerja merupakan terhindarnya dari hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai secara fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan (Nurjanah, 2017). Keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari

cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kaitanya dengan pekerjaan (Tarwaka, 2015).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009) berpendapat keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Perusahaan dengan sistem keselamatan kerja yang belum terorganisir dengan baik cenderung memiliki resiko yang besar dalam kecelakaan kerja. Apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, maka ia tidak dapat melakukan pekerjaanya dengan optimal. Jaminan keselamatan kerja akan memberikan rasa aman bagi karyawan supaya mereka bisa bekerja dengan dan berkinerja secara baik. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

H3 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Penelitian

