

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Home Industri Roti Monasqu Gilang

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel pelatihan kerja dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja di home industri roti monasqu Gilang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berartinya H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi dengan judul *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel Di Kota Batam)* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selain itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.¹ Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung yang dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.²

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori. Dimana menurut Bernadin dan Russel menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*).³ Khususnya untuk karyawan baru tentunya mereka belum tau semuanya tentang tugas dan tanggung jawabnya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan harus diseimbangkan melalui pelatihan tersebut. Dengan mengikuti kegiatan pelatihan tersebut akan membuat karyawan memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya dan tentunya juga akan memperbaiki kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik lagi.

¹Suhardi, *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel Di Kota Batam)*, Coopetition Volume Vi, Nomor 1, Maret 2015, hal. 1.

²Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*, ISSN : 2355-9357, e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016, hal. 12.

³Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal.202.

Pelatihan yang diterapkan di home industri roti monasqu Gilang tentunya mempengaruhi kinerja para karyawan. Yaitu dengan cara memberikan pelatihan pada karyawan baru sampai karyawan tersebut dapat membuat roti sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak home industri roti monasqu Gilang. Biasanya karyawan baru dilatih oleh orang yang sudah berpengalaman dalam membuat roti dan dalam kurun waktu sekitar 2 bulan, karena biasanya kurang dari 2 bulan tersebut karyawan baru sudah dapat membuat roti sesuai yang dikehendaki di home industri roti monasqu Gilang, namun apabila dalam waktu 2 bulan tersebut masih belum dapat membuat roti maka akan dilatih sampai bisa membuat roti tersebut. Dengan adanya pelatihan yang diterapkan membuat mereka semakin mahir dalam membuat produk yaitu roti yang tentunya memiliki kualitas serta kuantitas yang bagus agar dapat bersaing dalam era sekarang.

Tidak hanya mahir dalam membuat roti saja, namun cepat serta tanggap dalam dalam bekerja tentunya juga dilatih di home industri roti monasqu Gilang karena sangat diperlukan guna untuk menghasilkan produk roti yang cukup banyak sesuai dengan minat konsumen. Dengan banyaknya produk roti yang diproduksi tentunya akan banyak juga produk roti yang akan dipasarkan di home industri roti monasqu Gilang. Karena di home industri roti monasqu Gilang mengutamakan instruktur/ pelatihan, materi, serta metode pelatihan sehingga tujuan dari pelatihan kerja dapat terwujud, khususnya terhadap instruktur/ pelatih dan tujuan pelatihan, sebab orang yang akan melatih membuat produk roti merupakan faktor penentu peningkatan kinerja karyawan, serta tetap fokus untuk menggapai tujuan dari pelatihan

tersebut. Sehingga dengan hal tersebut membuat pelatihan sangat berpengaruh dalam kinerja, karena masa depan usaha home industri ini terletak pada kinerjanya. Apabila kinerjanya semakin baik maka akan semakin meningkat pula usaha di home industri roti monasqu Gilang.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja di home industri roti monasqu Gilang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berartinya H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan.⁴ Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah menyimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dari nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.⁵

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori. Dimana menurut Robert Bacal yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.⁶ Seorang karyawan harus berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri agar menjadi kebiasaan karena disiplin sendiri mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap berbagai tugas yang ditanggungannya. Disiplin bertujuan untuk meningkatkan kinerja, dimana seseorang karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi maka tentunya akan mendorong semangat kerjanya dengan begitu akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kedisiplinan yang diterapkan di home industri roti monasqu Gilang tentunya juga mempengaruhi kinerja karyawan karena hal yang diutamakan yaitu kehadiran, ketaatan, tanggung jawab, kewaspadaan, dan bekerja etis, khususnya dalam hal kehadiran karyawannya, dengan diterapkannya hal tersebut maka akan mempengaruhi besarnya produk yang dihasilkan ditentukan

⁴Bachtiar Arifudin Husain, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*, Issn (Print) : 2598-9545 & Issn (Online) : 2599-171x, JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.1, No.3, Mei 2018, hal. 1.

⁵Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah, *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Dinas Pendidikan di Jawa Barat*, Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1, Agustus 2016, hal. 215.

⁶Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.79.

oleh kinerja para karyawan, apabila para karyawan mentaati peraturan dan menerapkan tindakan disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tentunya kinerja yang baik akan menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan dan tentunya produk yang memiliki kualitas yang baik. Tindakan disiplin yang diterapkan di home industri roti monasqu Gilang yaitu dengan cara memberikan absen setiap akan mulai bekerja dan saat akan pulang kerja. Dengan diterapkannya sistem ini maka akan terlihat mana karyawan yang sering absen dan mana karyawan yang rajin dan berdisiplin dalam bekerja. Karyawan yang jarang masuk tentunya akan diberi teguran, agar mereka jera dan mentaati peraturan yang ada di home industri roti monasqu Gilang. dengan diterapkannya absen setiap hari maka membantu para karyawan agar membiasakan diri untuk bertindak disiplin. Bahkan semua karyawan setuju untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut khususnya dalam hal kehadiran karyawan.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-SmirnovTest* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kepuasan kerja di home industri roti monasqu Gilang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat dengan judul pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di kota Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.⁷ Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Riski Damayanti dengan judul pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah Palembang). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam SitiKhadijah Palembang.⁸

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori. Dimana menurut Lizan bahwa Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya

⁷Rizki Novriyanti Zahara, *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BUMN Di Kota Batam*, Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 1, No. 2, 2017, 150-156 ISSN: 2548-9917 (Online Version), hal.1.

⁸ Riski Damayanti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018, hal.75.

produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.⁹ Apabila seseorang karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaannya tentunya dia bisa dikatakan puas terhadap pekerjaannya, sehingga ia akan semakin bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya yang tentunya produk yang dihasilkan juga akan meningkat.

Kepuasan kerja yang ada di home industri roti monasqu Gilang tentunya juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya karena ada beberapa hal yang diperhatikan agar karyawan disana merasa nyaman yang tentunya akan merasakan puas diantaranya yaitu, gaji karyawan, promosi jabatan, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan hal-hal tersebut tentunya akan mempengaruhi besarnya produk yang dihasilkan atau malah dapat mencapai target produksi di home industri roti monasqu Gilang. Diantara beberapa hal diatas yang paling penting dan perlu diperhatikan adalah pekerjaan itu sendiri. Dapat dilihat dari sebagian besar karyawan setuju terhadap penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilannya, karena seseorang karyawan akan merasa nyaman jika dia mengerjakan pekerjaan atau ditempatkan sesuai dengan keterampilan atau sesuai dengan apa yang dia senangi.

D. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-*

⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 301.

SmirnovTest diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja di home industri roti monasqu Gilang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berartinya H_0 ditolak.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁰ Kinerja juga dapat sebagai tolak ukur atas keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu kinerja juga sebagai perbandingan antara apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Apabila seorang karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan sesuatu yang telah ditargetkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja yang ada di home industri roti monasqu gilang akan selalu berupaya untuk membuat para pekerjanya menghasilkan kinerja yang baik.

¹⁰Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal.89.

Dengan diadakannya pelatihan serta menerapkan kedisiplinan akan membuat para pekerja belajar untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi misi dari home industri roti monasqu Gilang. Karena di home industri roti monasqu Gilang mengutamakan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kehadirannya, khususnya dalam hal ketepatan waktu guna untuk mencapai target produksi yang diinginkan home industri roti monasqu Gilang merupakan syarat untuk mencapai kinerja yang baik. Apapun keadaan karyawan saat itu mereka berupaya untuk tetap fokus dalam bekerja. Selain itu bakat mereka dalam membuat roti akan tersalurkan dengan begitu mereka akan berupaya keras membuat roti yang berkualitas. Kinerja yang baik didasari juga dengan semangat kerja yang tinggi.