

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan tindak lanjut dari kebijaksanaan dalam penerimaan seleksi karyawan yang harus mendapat perhatian sebaik-baiknya karena apabila dalam pelatihan terdapat kesalahan dan hambatan tentu akan menghambat kelancaran pekerjaan.

Menurut Milkovich dan Boudreau (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:118) menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah pentingnya dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Menurut M. Yani (2012:82) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Simamora (dalam Hartatik 2014:87) pelatihan (*training*)

merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga 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 karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Gary Dessler (2015:284) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka

Berdasarkan kajian konsep pelatihan di atas, dapat disusun rekapitulasi konsep pelatihan sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

**Konsep dan Kesimpulan Pelatihan**

NO.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep pelatihan
1.	(2015:283)	Gary Dessler	menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka
2.	(2012:82)	M.Yani	pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.
3.	(2013:44)	Andrew E. Sikula	“Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.
4.	(2014:87)	Simamora	pelatihan ( <i>training</i> ) merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.
5.	(2015:82)	Widodo	pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah

NO.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep pelatihan
			proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.
6.	(2011:118)	Milkovich, Boudreau, Suwatno dan Priansa	menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah pentingnya dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan
<b>Kesimpulan Pelatihan</b>			
Pelatihan adalah merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.			

Sumber : Hasil olah Peneliti (2020)

### 2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2015:286) :dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu

Analisis kebutuhan pelatihan

1. Desain program pelatihan keseluruhan
2. Kembangkan mata pelajarannya
3. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
4. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
5. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

### 2.1.1.3 Manfaat Pelatihan dan Tujuan Pelatihan

Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti karyawan(Kashmir,2016:133):

- a. Perencanaan karier, artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang karier ke depan lebih baik.
- b. Kompensasi, maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.
- c. Alat Negosiasi, artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.
- d. Memiliki kepuasan tersendiri, artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.
- e. *Refreshing*, artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana hiburan bagi karyawan, terutama karyawan lama.

Tujuan pelatihan bagi karyawan menurut (Kasmir, 2016:130) :

- a. Menambah pengetahuan baru.
- b. Mengasah kemampuan karyawan.
- c. Meningkatkan keterampilan.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- e. Meningkatkan ketaatan.
- f. Meningkatkan rasa percaya diri.
- g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan.
- h. Memberikan motivasi kerja.
- i. Menambah loyalitas.

- j. Memahami lingkungan kerja.
- k. Memahami budaya perusahaan.
- l. Membentuk tim kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan menurut Gary Dessler (2015:284),diantaranya :

##### **1. Instruktur**

Mengingatn pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya professional dan berkompeten

##### **2. Metode Pelatihan**

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah metode pelatihan yang sesuai

##### **3. Pelatih (Instruktur)**

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah kemampuan instruktur pelatihan

##### **4. Peserta Pelatihan**

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-

benar mengikuti program yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah kemampuan peserta pelatihan dan motivasi peserta pelatihan

#### 5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, Khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan

### **2.1.2 Motivasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2009:141) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hamzah (2013:23) menyimpulkan dari beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan, dengan kata lain perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan.

Pamela & Oloko (2015:43) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014:23) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto (2010:33) Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usahayang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi

Dari pendapat tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan .kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

Berdasarkan kajian konsep motivasi kerja di atas, dapat disusun rekapitulasi konsep motivasi kerja sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Konsep dan Kesimpulan motivasi kerja**

NO.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep motivasi kerja
1.	(2009:141)	SP hasibuan	“ motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia,motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangatdan termotivasi
2.	(2010:61)	mangkunegara	“motivasi terbentuk dari sikap (attitude)karyawan dalam menghadapi stuasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3.	(2013:23)	hamzah	“menyimpulkan dari beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan”.
4.	(2015:43)	Pamela dan oloko	“Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.”
5.	(2014:23)	Chukwuma & Obiefuna	“Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik.”
6.	(2010:33)	Steers dan poters	“menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usahayang dapat menimbulkan suatu perilaku,mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankanperilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi .”
<b>Kesimpulan motivasi kerja</b>			
Motivasi kerja adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga sebagai pendorong yang dapat membuat seseorang bersemangat			

Sumber : Hasil olah Peneliti (2020)

### 2.1.2.2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja



Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengharapan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan .
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah,
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Ada jaminan karir.
- e. e) Status dan tanggungjawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan. Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

#### **1. Dimensi Motivasi Internal**

Indikator:

- a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- d. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

## 2. Dimensi Motivasi Eksternal

Indikator

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif. Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai

dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Robbins (2010:84) Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain .menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Sutanto (2015:136) lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Wursanto (2009:269), Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik

dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

**Tabel 2.3**

**Konsep dan Kesimpulan lingkungan kerja**

NO.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep lingkungan kerja
1.	(2013:97)	Niti semito	“linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanyaairconditioner(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”
2.	(2010:84)	robins	“lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi ”.
3.	(2012:43)	Danang sunyoto	“mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain”.
4.	(2018:66)	afandi	“adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat

NO.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep lingkungan kerja
			kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”
5.	(2015:136)	sutanto	“lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.”
6.	(2009:269)	wursanto	“lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera .”
<p><b>Kesimpulan lingkungan kerja</b></p> <p>Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan</p>			

Sumber : Hasil olah Peneliti (2020)

### 2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. perwanaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. uara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

## 2.Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi.

### 2.1.3.3Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1. Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Penerangan atau cahaya di tempat kerjaCahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan

Pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu :

- a. Cahaya langsung
  - b. Cahaya setengah langsung
  - c. Cahaya tidak langsung
  - d. Cahaya setengah tidak langsung
3. Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
4. Tata warna di tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
6. Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
7. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**



Kinerja merupakan proses yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, menyangkut aktivitas dari unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses yang menghasilkan output, serta menjadi sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kinerja berupa hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Simanjuntak (2011:1) Kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Fahmi (2013:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Budiarti I (2015:5) Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Kashmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kajian konsep kinerja karyawan di atas, dapat disusun rekapitulasi konsep kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 2.4**

**Konsep dan Kesimpulan Kinerja Karyawan**

<b>NO.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Sumber Referensi</b>	<b>Konsep Kinerja</b>
1.	(2011:1)	Simanjuntak	Kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.
2.	(2013:176)	Fahmi	kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.
3.	(2013:5)	Budiarti I	Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.
4.	(2016:182)	Kasmir	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
<b>Kesimpulan Kinerja</b>			
Kinerja adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan			

NO.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja
organisasi.			

Sumber : Hasil olah Peneliti (2020)

#### 2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apabila tujuan tercapai, dikatakan efisien apabila memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari organisasi bila tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi agar tercapai sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

##### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi

mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3) Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada di dalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk dan taat atas ketetapan perusahaan, maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan kalau memang atasannya baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, terutama bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### 1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

### 2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

### 3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

### 4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan  
Indikator kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2010:142) :

#### 1. Quantity of work( kuantitas bekerja)

- a. Jumlah kerja yang dilakukan
- b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu

#### 2. Quality of work.(kualitas kerja)

- a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
- b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya

#### 3. Job Knowledge(pengetahuan kerja)

- a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
- b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan

#### 4. Creativeness (kreativitas)

- a. Keahlian gagasan
  - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Cooperation (kerja sama)
- a. Kesiediaan kerja sama dengan atasan
  - b. Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja
6. Dependability (dapat dipercaya)
- a. Kesadaran dalam hal kehadiran
  - b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
7. Initiative (inisiatif)
- a. Semangat dalam melaksanakan tugas
  - b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
8. Personal qualities (kualitas pribadi)
- a. Kepemimpinan
  - b. Integritas pribadi

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukann penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.5**

#### Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
1	Khasbulloh huda & rachmad	Judul: Pengaruh pelatihan,	Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pelatihan	Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti sama-

No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
	<b>sholeh (2019)</b>	<p>motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sumber rukun mandiri Mojokerto</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan bentuk kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 60 Responden</p>	<p>kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sumber rukun mandiri tetapi variabel pelatihan kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bandung dan variabel lainnya</p>	<p>sama menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian.</p>
2.	<b>Indra purnama putra., wayan sitiari., &amp; I made sara. (2017)</b>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah makan warung mina Denpasar</p> <p><b>Metode:</b> Causal explanatory dalam bentuk survei</p> <p><b>Sampel:</b> 120 orang</p>	<p><b>Hasil Penelitian:</b> Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p><b>Persamaan:</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian.</p>
3.	<b>Bayu dwilaksono hanafi (2017)</b>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan</p>	<p><b>Hasil Penelitian :</b> Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis pertama dengan hasil yang telah di dapatkan menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan variabel motivasi dan lingkungan</p>

No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
		<p>kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI lifeinsurance</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect dan jenis data primer</p> <p><b>Sampel:</b> 220 responden.</p>	<p>karyawan memiliki nilai pengaruh yang kuat. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan</p>	<p>kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian</p>
4.	<p><b>elizar.,&amp; hasrudy. T (2018)</b></p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten deli serdang.</p> <p><b>Metode:</b> Eksploratif dimana variabel di ukur dengan skala likert</p> <p><b>Sampel:</b> 33 orang</p>	<p><b>Hasil Penelitian:</b> menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai penanggulangan bencana daerah kabupaten deli serdang.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan pelatihan dan lingkungan kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian</p>



No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
5.	<b>Ragil permansari (2013)</b>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. augrah raharjo semarang</p> <p><b>Metode:</b> Analisis data menggunakan deskriptif dan regresi linier</p> <p><b>Sampel:</b> 69 orang</p>	<p><b>Hasil Penelitian :</b> Menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian</p>
6.	<b>charles, D. W. (2015)</b>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. federal international finance wilayah riau</p> <p><b>Metode:</b> Menggunakan metode deskriptif analiss .mengambil sampel dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data</p>	<p><b>Hasil Penelitian:</b> Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p><b>Persamaan:</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan variabel pelatihan dan lingkungan kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian</p>

No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
		<b>Sampel:</b> 455 orang		
7.	<b>patricia. M., S &amp; silvy, L. M. (2014)</b>	<b>Judul:</b> Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank perkreditan rakyat dana raya <b>Metode:</b> Regresi linear berganda  <b>Sampel:</b> 52 responden	<b>Hasil Penelitian:</b> Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BANK dana raya manado.	<b>Persamaan:</b> Penulis jurnal dan peneliti sama- sama menggunakan variabel pelatihan dan motivasi  <b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian
8.	<b>Rifai (2015)</b>	<b>Judul:</b> Pengaruh pelatihan, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen  <b>Metode:</b> Kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner.  <b>Sampel:</b> 50 orang	(1) rekrutmen berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2) seleksi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) rekrutmen seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pelatihan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen.	<b>Persamaan:</b> Penulis jurnal dan peneliti sama- sama menggunakan variabel pelatihan  <b>Perbedaan:</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian
9.	<b>Sundari, S. (2018)</b>	<b>Judul:</b> Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra	<b>Hasil Penelitian :</b> Rekrutmen dan seleksi berpengaruh sebesar 22,2% terhadap penempatan kerja. Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan maka	<b>Persamaan :</b> Penulis jurnal dan peneliti sama- sama menggunakan variabel pelatihan dan kinerja karyawan

No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
		<p>International Tbk, Toyota AUTO 2000 SM. Raja Medan.</p> <p><b>Metode:</b> Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan pendekatan kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> Yang diambil oleh peneliti sebanyak 100 orang</p>	<p>sisanya dipengaruhi oleh variabel lain luar penelitian ini. Analisis jalur ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja melainkan hanya berpengaruh terhadap penempatan kerja dan seleksi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Meikarta.</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian</p>
10.	<b>Muhammad ikhlas Khan (2012)</b>	<p><b>Judul:</b> The impact of training and motivation on performance of employees</p> <p><b>Metode:</b> Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p><b>Sampel:</b> Yang diambil oleh peneliti sebanyak 100 orang</p>	<p><b>Hasil Penelitian :</b> Menunjukkan secara positif pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variabel yaitu pelatihan dan motivasi</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian</p>
11.	<b>Kiruja EK &amp; Elegwa mukuru</b>	<p><b>Judul:</b> Effect of motivation on</p>	<p><b>Hasil Penelitian:</b> Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-</p>

No.	Penelitian/ Tahun	Judul, metode, dan sampel penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan penulis
	(2013)	employee performance in public middle level technical training institutions in kenya  <b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif <b>Sampel:</b> 315 Karyawan	mempengaruhi kinerja karyawan pelatihan teknis tingkat menengah umum institusi di kenya.	sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan,  <b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian
12.	Masood Asim (2013)	<b>Judul:</b> Impact of motivation on employee performance with effect of training : specific to education sector of pakistan  <b>Metode:</b> Menggunakan teknik analisis Regresi linear berganda  <b>Sampel:</b> 118 Karyawan	<b>Hasil Penelitian:</b> Kesimpulan dalam jurnal ini adalah motivasi menunjukan hasil positif hubungannya dengan kinerja karyawan di sector pendidikan pakista	<b>Persamaan:</b> Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan variabel motivasi pelatihan dan kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian

Sumber : Data Diolah

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi perusahaan, semua SDM yang tergabung dan terlibat haruslah memiliki ketrampilan khusus sesuai dengan *job description* yang mereka terima. Keterampilah

tersebut bisa didapat melalui pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada SDM yang terlibat didalam organisasi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dalam keberjalanan organisasi perusahaan, SDM harus dijamin semua hak mereka. Selain itu perusahaan wajib memberikan motivasi agar kinerja SDM dapat berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi yang memuaskan demi kemajuan perusahaan. Motivasi yang diberikan dapat berbentuk Gaji, upah, bonus, fasilitas dan hal lainnya yang dapat memicu timbulnya semangat bekerja,

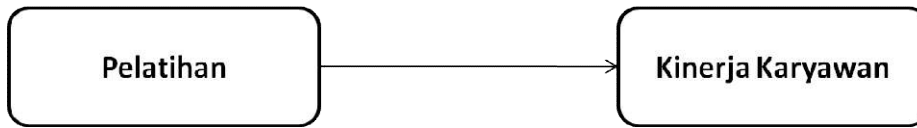
Lingkungan kerja yang kondusif dan memadai akan mendukung keberjalanan organisasi perusahaan. Dikarenakan SDM yang berada didalamnya akan merasa nyaman dalam bekerja.

Tiga poin diatas diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Semuanya harus bisa terkoordinasi dengan baik dan tetap dalam perhatian perusahaan.

### **2.2.1 Keterkaitan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut **Widodo (2015:82)**, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan **Rattu, C. N., Kindangen, P., & Taroreh, R. N. (2018)**, bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado, yang digambarkan seperti pada gambar 2.3 berikut ini :

Rattu, C. N., Kindangen, P., & Taroreh, R. N. (2018)



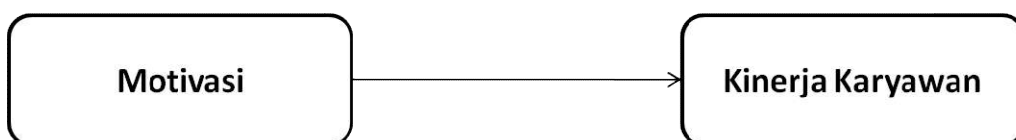
**Gambar 2.1**

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.2.2 Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada Variabel Motivasi diketahui mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian milik **Huda, K., & Sholeh, R. (2019)** yang mengatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi kerja akan timbul jika karyawan merasa tercukupi kebutuhan fisiologinya dalam bentuk memperoleh penghasilan yang cukup, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan jika berprestasi. Dalam hal ini untuk menaikkan kinerja karyawan maka PT. Sumber Rukun Mandiri senantiasa melakukan motivasi kerja terhadap karyawannya agar karyawan bisa lebih meningkatkan kinerjanya dengan memberikan upah yang sesuai, memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi serta memberi rasa aman kepada karyawan.

Huda, K., & Sholeh, R. (2019)

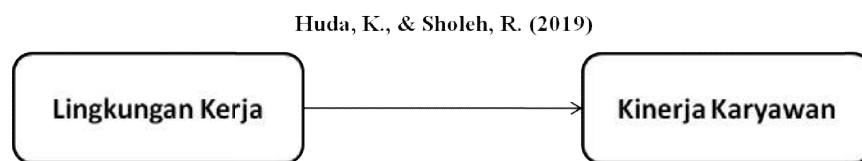


**Gambar 2.2**

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.3 Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel Lingkungan Kerja juga diketahui mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian milik **Huda, K., & Sholeh, R. (2019)** yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan penerangan yang cukup, lingkungan yang bersih dan peralatan yang memadai membuat kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu untuk menunjang lingkungan kerja yang sesuai maka PT. Sumber Rukun Mandiri harus memperhatikan penerangan yang ada dalam tempat kerja, serta selalu menjaga kebersihan dan menyediakan peralatan – peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil dari pekerjaan dapat dengan maksimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai secara otomatis hasil kerja karyawan akan meningkat.



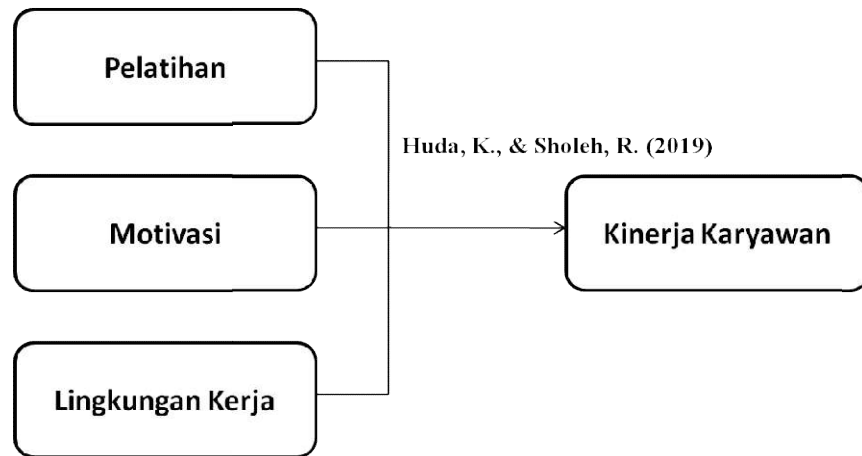
**Gambar 2.3**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.4 Keterkaitan Pelatihan, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Keterkaitan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian terdahulu **Huda, K., & Sholeh, R. (2019)**, yang mendasari nilai

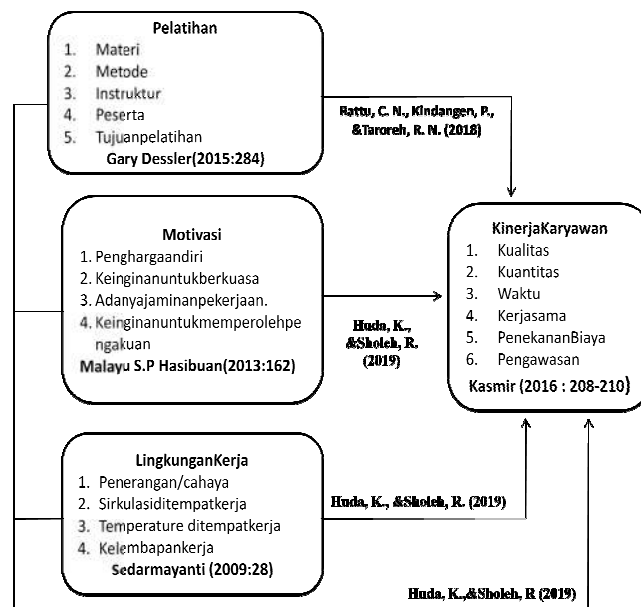
pengaruh yaitu dilihat dari hasil t-hitung yang harus lebih besar dari t-tabel. Dan nilai signifikan  $< \alpha$ , maka secara simultan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada variabel kinerja karyawan.



Gambar 2.4

### Pengaruh Pelatihan, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

#### 2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.5



## Paradigma Penelitian

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik..

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas dalam pengujian hubungan yang dinyatakan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- **H1** :Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARANET
- **H2** :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARANET
- **H3** :LingkunganKerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

ARANET

**H4** : Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARANET