

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi. Budiarti Isniar, (2013) Instrktur/Pelatih pada setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau telenta yang ada, serta keterampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli:

Tabel 2.1
Konsep Pelatihan

No	Tahun	Peneliti	Konsep
1	2015	Trisofia Junita Mamangkey, dkk	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.
2	2013	Dessler dalam Agusta dan Sutanto	Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan

			pekerjaan mereka
3	2008	Rae dalam Sofyandi mendefinisikan	Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan.

2.1.1.2 Indikator pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, dan Yantje Uhing (2015), sebagai berikut :

1. Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, peressional, dan kompeten.

2. Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

3. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Peserta

Pelatihan peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan

tertentu dan kualifikasi yang sesuai

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan

2.1.1.3 Tujuan pelatihan

Suatu organisasi perlu menyelenggarakan kegiatan pelatihan agar pegawai dapat mempelajari perilaku kerja baru tertentu. Serangkaian pelatihan yang dirancang untuk maksud tersebut dapat ditempuh melalui prosedur yang efektif dan efisien. Dalam hal ini **Wungu dan Brotoharsojo (2003:135)**, menyatakan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan pegawai dalam penguasaan tertentu.
2. Meningkatkan kinerja atau performansi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan.
3. Memberikan kesempatan belajar sebagaibagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai.
4. Menyiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material atau produk baru, metode baru, peralatan dan teknologi baru
5. Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan atau organisasi.
6. Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang

lebih integrative dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang. Untuk memperoleh gambaran tentang pengalaman yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli:

Tabel 2.2
Konsep Pengalaman Kerja

No	tahun	Peneliti	Konsep
1	2014	Aristarini	Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah diajarkan karyawan selama periode tertentu.

2	2013	Sedarmayanti	pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.
3	2011	Mangkuprawira	Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman seorang karyawan dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya.

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Aristarini (2014:2) indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (1994) yang dikutip oleh Fajar (2008: 33), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

1. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja fisik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga

waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berikut pengertian lingkungan kerja Fisik yang dikemukakan oleh para ahli :

Tabel 2.3
Konsep Lingkungan Kerja Fisik

No	tahun	Peneliti	Konsep
1	2013	Menurut Sedarmayati	Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
2	2008	Budi W.Soetjipto	Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan
3	2006	Menurut George R. Terry di kutip oleh Kartini Kartono	lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.”

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.3.2 Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh

terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara

bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti

(2011:26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang

sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. 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.

10. Musik di tempat kerja

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 ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan

ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh

temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut pengertian Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh para ahli :

Tabel 2.4
Konsep Kinerja Karyawan

No	Tahun	Peneliti	Konsep
1	(2012:231)	Bangun	kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan.
2	(2011:378)	Menurut Mathis dan Jackson	Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.
3	(2009:21),	Prawirosentono	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

4. Kehadiran atau absensi

Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

2.1.4.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Dalam Mardiasmo (2002:122), manfaat pengukuran kinerja adalah:

- a. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- b. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- c. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (reward & punishment) secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintahan.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2005: 21), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran lebih lanjut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, Berikut ini adalah penelitian terdahulu:

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu eJournal Pemerintah Integratif ISSN: 2337 – 8670 Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling maka didapat sampel sebanyak 58 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan observasi langsung di lapangan. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi product moment, regresi linier, kecermatan prediksi dan koefisien deteraminasi.	1. Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.	1.Menggunakan variabel Pengalaman Kerja dan Kinerja	1.Perusahaan yang diteliti Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu
2	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Asian Journal of Inovation and Entrepreneurship e- ISSN:2477-0574	1.Secara simultan dan parsial pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Karya Anugrah	1.Menggunakan variabel Pengalaman kerja dan kinerja karyawan	1.Menggunakan variabel lain yaitu pengawasan 2.Perusahaan yang diteliti PT Mitra Karya Anugrah

		<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan penelitian deskriptif eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah semua karyawan di PT. Mitra Karya Anugrah Medan berjumlah 42 orang sekaligus untuk sampel penelitian. Untuk menguji validitas 30 responden.</p>			
3	Syutrika Vergie Rorong 2015	<p>Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado sampel sebanyak 29 responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan instrumen pengumpulan data kuesioner terstruktur untuk manajer tingkat atas sampai karyawan tingkat yang lebih rendah.</p>	<p><i>terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Untuk memastikan produktivitas karyawan, manajemen perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik sehingga karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di</i></p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan</p>	<p>Perusahaan yang diteliti PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado</p>

			<i>perusahaan.</i>		
4	Trisofia Junita Mamangkey1 Altje Tumbel2 Yantje Uhing3 2015	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang <i>Beverages Company</i> Manado ISSN 2303-1174 Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. 50 orang	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Menggunakan variable pelatihan, pengalaman, dan kinerja karyawan	1. Perusahaan yang di tekiliti PT. Bangun Wenang <i>Beverages Company</i> Manado
5	Virgina Maulidiah Septiani 2015	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara ISSN 2303-11 Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 83 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 69 orang. Teknik pengambilan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan variable pelatihan, pengalaman, dan kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu promosi jabatan 2. Perusahaan yang di teliti Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara

		sampel menggunakan purposive sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.			
6	Hendri Rosa 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak ISSN : 2337 – 3997 Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 87 orang berdasarkan rumus Slovin. Pengukuran variabel dengan instrument yang dikuantitatifkan dengan skala Likert. Pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda	Berdasarkan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel independen yaitu baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak. Ini artinya hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima.	2. Menggunakan variable pelatihan, pengalaman, dan kinerja karyawan	1. Perusahaan yang di teliti PTPN VI Unit Ophir Sariak
7	Charles Dw Simaremare H. B. Isyandi 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. BRI Cabang Bogor, yang berjumlah 105 orang, dengan sampel sebesar 51 orang	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.	1. Menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan	1. menggunakan variabel lain yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi 2. Perusahaan yang diteliti Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)

8	Juni Dwi Astono 2013	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah <i>ISSN : 2302-1411</i> Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling maka didapat sampel Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 117.	Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah.	2. Menggunakan variable pelatihan, pengalaman, dan kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan 2. Perusahaan yang di teliti Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah
9	Ferina Sukmawati 2008	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu ISSN: 1978-3116	variabel lingkungan kerja fisik, mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu	1. Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu kepemimpinan dan kompensasi 2. Perusahaan yang diteliti PT Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu Pelatihan, Pengalaman kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

Tolak ukur karyawan adalah kinerja karyawan. Untuk semakin meningkatkan kinerja kerja karyawan maka perusahaan menerapkan sistem Pelatihan. Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Selain Pelatihan, Pengalaman Kerja juga sangat bermanfaat bagi karyawan karena akan membantu dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan dibekali pengalaman kerja, karyawan lebih efektif dan efisien saat diberikan tugas kerja, karena sudah pernah melakukan tugas tersebut, lebih berani mengambil risiko dan beban kerja yang lebih berat, begitu pula sebaliknya karyawan baru diberi tugas butuh proses yang lebih lama dalam pengerjaannya, karyawan yang belum berpengalaman harus diberitahu cara pengerjaannya terlebih dahulu, belum berani mengambil risiko akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu faktor Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan keadaan lingkungan kerja fisik yang baik memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

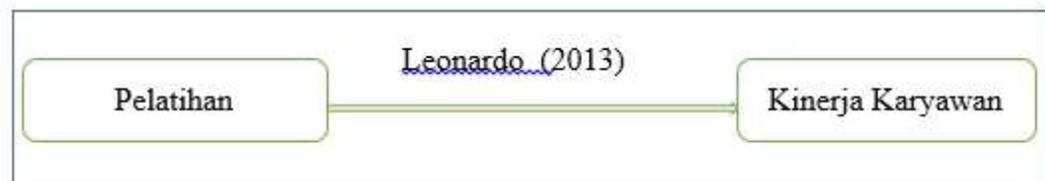
Dengan hasil kinerja karyawan yang berkualitas maka akan berdampak pada

kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Seperti yang telah diterangkan diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007), maksud utama program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja. Hasil penelitian Widhayu, dkk. (2013) yang meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Leonardo (2013) yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI unit Ophir Sariak, menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

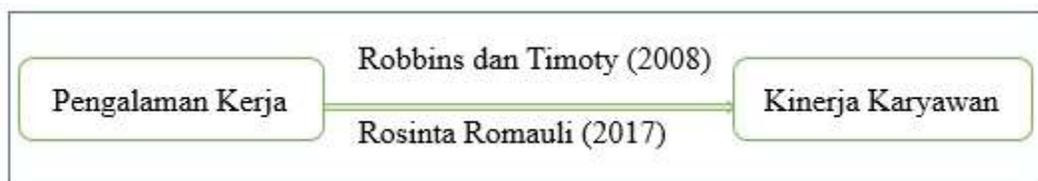


2.2.2 Pengaruh pengalaman terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

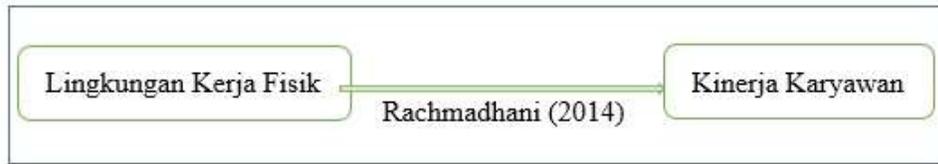
Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang

(2017) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Asian Journal of Inovation and Entrepreneurship” yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu”.



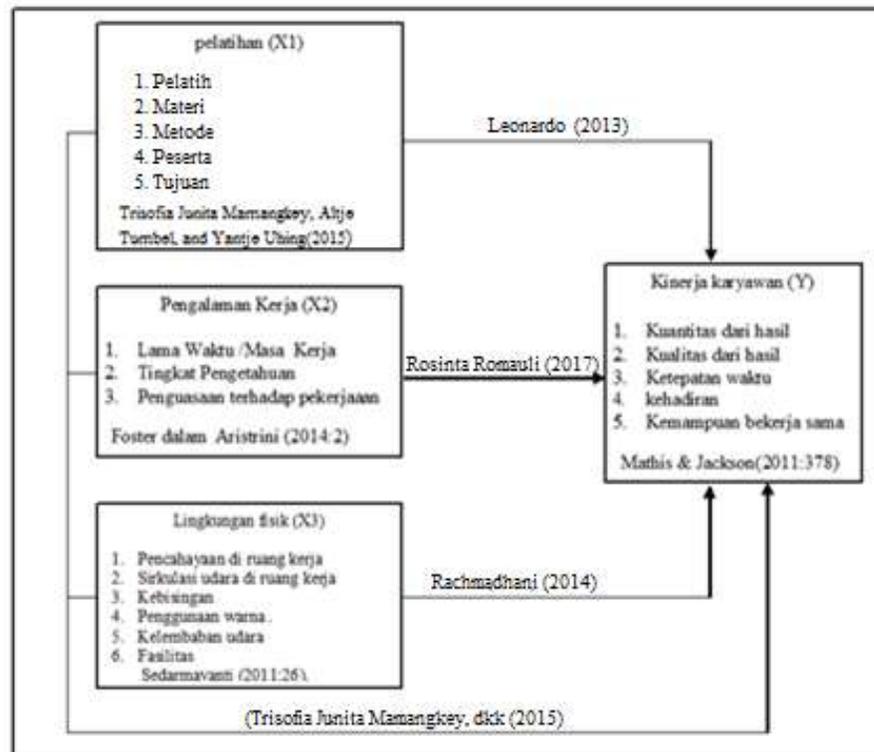
2.2.3 Pengaruh lingkungan fisik terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Reksomadiprodjo (2000:151) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmadhani (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.



2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, dan Yantje Uhing (2015) dengan judul “pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut sugiyono (2016:99) bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam paradigma penelitian maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian, namun dari ke 5 rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut unuk tujuan penelitian pertama tidak dibuat uji hipotesis akan tetapi hanya dengan uraian –

uraian variabel.

Dengan menguji hipotesis Pelatihan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Lingkungan Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.
- H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.
- H3: Lingkungan fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.
- H4: pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

