

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Empiris**

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut :

Hanafi dan Yohana(2017) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Tujuan artikel ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan hubungan kasual dan jenis data premier. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 >t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31>t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-value 2.32 >t-tabel 1.96. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00 <t-tabel 1.96. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar 2.97 >t-tabel 1.96. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t-value 3.36 >t-tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value-2.73 >t-tabel 1.96, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ferry(2018) meneliti tentang pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Indomaju Textindo Kudus. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, lingkungan terhadap kinerja karyawan. Metode menggunakan kuesioner yang dikelola menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel secara parsial dan simultan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yantika et al(2018) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1).

Uhing et al(2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. 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.

Trang et al(2015) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Citraningtyas dan Djastut(2017) meneliti tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah ada dampak dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervensi. Metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan pekerjaan variabel kepuasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kawet(2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suryantiko et al(2018) meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Andayani & Makian(2016) meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen produksi. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Marga(2017) meneliti tentang pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Diab(2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan kualitas layanan, medis di rumah sakit. Tujuan artikel ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kualitas layanan medis. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komponen pelatihan secara umum dan variabel independen (aplikasi tahapan proses pelatihan, keragaman program pelatihan, dan menggunakan teknologi modern dalam program pelatihan), ada variasi pengaruh komponen pelatihan (gabungan) tentang kinerja pekerja, kualitas layanan medis, dan komitmen organisasi. Dan yang paling berpengaruh adalah kualitas layanan medis, pengaruh terendah adalah komitmen organisasi, dan tidak ada pengaruh teknologi modern yang digunakan dalam program pelatihan sebagai salah satu komponen pelatihan pada komitmen organisasi.

Nkosi(2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap komitmen karyawan, retensi, dan kinerja. Tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen, retensi dan kinerja karyawan di Kota Lokal. Metode analisis menggunakan paket statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, retensi, dan peningkatan kinerja di dalam kota madya setempat yang diperiksa.

Samson et al(2015) meneliti tentang pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk menetapkan sejauh mana faktor fisik tempat kerja, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan kehidupan kerja signifikan. Oleh karena itu hasil menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial sedang.

Al-Mzary et al(2015) meneliti tentang pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk menguji sikap pemimpin administrasi dan karyawan administrasi mengenai kursus pelatihan yang disediakan, serta dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis kuisioner. Hasil peneliti menunjukkan bahwa kursus pelatihan terkait dengan kebutuhan pelatihan karyawan untuk tingkat menengah, dan bawah ada beberapa kondisi yang menentukan pemilihan karyawan yang memenuhi syarat untuk pelatihan. Hasil menunjukkan juga bahwa ada hubungan antara pelatihan yang efektif dan kinerja karyawan.

Lestari et al(2018) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui intervening variabel kepuasan kerja. tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui intervening variable job satisfaction. Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi bersamaan pada kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi menuju kinerja karyawan.

**Table 2. 1**  
**Matrik Penelitian Tedahulu**

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURAN CE (Hanafi dan Yohana,2017)  ISSN 2302-2663  Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 > t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31 > t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-value -2.32 > t-tabel 1.96. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00



$t$ -tabel 1.96. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$ -value sebesar 2.97  $>$   $t$ -tabel 1.96. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai  $t$ -value 3.36  $>$   $t$ -tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -value -2.73  $>$   $t$ -tabel 1.96, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian

2.	PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	Pelatihan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2),	Sampel yang digunakan berjumlah 55 responden dengan
----	-----------------------------------	---	--	---

<p>KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BEGIAN PRODUKSI PT INDOMAJU TEXTINDO KUDUS (Ferry,2018)</p>	<p>pengaruh peatihan terhadap kinerja karyawan, lingkungan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kinerja karyawan (Y).</p>	<p>metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling dengan mengolah data menggunakan SPSS.</p>	<p>hipotesis, secara keseluruhan penulisan penelitian ini dapat diambil 3 (tiga) kesimpulan yaitu yang pertama, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang kedua adalah lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda adalah kesimpulan yang ketiga.</p>
<p>ISSN 2623-0690</p>				
<p>BMAJ: Business Management Analysis Journal</p>				
<p>3. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUSU PADA PEMKAB BONDOWOSO) (Yantika et al, 2018)</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji</p>	<p>Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang</p>
<p>ISSN 2443-2830</p>				

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$  serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENGARUH  
PELATIHAN,  
PENGALAMAN  
DAN  
LINGKUNGAN  
KERJA  
TERHADAP  
KINERJA  
KARYAWAN  
PADA PT.  
BANGUN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja

pelatihan, pengalaman, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.



<p>WENANG BECERAGES COMPANY MANADO. (Uhing et al,2015)</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p>	<p>Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Bangun Wenang Beverages, memperhatikan pelatihan, pengalaman dan lingkungan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>		
<p>ISSN 2303-1174</p>				
<p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</p>				
<p>5. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI (Trang et al,2015)</p>	<p>Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.</p>	<p>lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT.</p>

					Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan pekerjaan variabel kepuasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo) (Citraningtyas dan Djastut,2017)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada dampak dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervensi.	pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.	Sampel 68 responden yang sebenarnya adalah karyawan hotel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda.	
ISSN 2337-3792					
Diponegoro Journal of Management					
7.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja.	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan	Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan

	KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO (Kawet,2016)	loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.	metode analisis regresi linear berganda.	dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.	
	ISSN 2303-1174 Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi				
8.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. AIR MANADO) (Suryantiko et al,2018)	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	Kinerja, pelatihan, pengembangan karir.	Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 orang dengan sampel menggunakan metode Heir sebanyak 100 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	.Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. sebaiknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.
	ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi				
9.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik International. Penelitian ini	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif

<p>BAGIAN PT.PCI ELEKTRONIK INTERNATION AL (Studi pada karyawan PT PCI Elektronik International) (Andayani dan Makian,2016)</p>	<p>kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International.</p>	<p>menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	
<p>ISSN 2337-7887</p>				
<p>Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis</p>				
<p>10. PENGARUH PELATIHAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELAYARAN TEMPURAN EMAS SURABAYA (Marga,2017)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya.</p>	<p>Pelatihan, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian dilakukan dengan menggunakan metoda kuantitatif. Sampel penelitian adalah 40 karyawan PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil</p>
<p>E-ISSN 2407- 7305</p>				
<p>e-Jurnal Manajemen Kinerja</p>				

				dari 0,05 yaitu 0,001. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
11. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KUALITAS LAYANAN MEDIS DI RUMAH SAKIT SWASTA JORDANIAN (Diab,2015)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan Medis di Rumah Sakit Swasta Yordania).	Rumah sakit swasta Yordania, pelatihan, kinerja karyawan, kualitas layanan medis, komitmen organisasi	Data penelitian ini dikumpulkan melalui (380) kuesioner yang didistribusikan untuk semua jenis pekerjaan di rumah sakit swasta Yordania). Koefisien konstanta Grynbach mencapai 79%, Persentase, rata-rata, standar deviasi, ANOVA, dan, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.	Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komponen pelatihan secara umum dan variabel independen (aplikasi tahapan proses pelatihan, keragaman program pelatihan, dan teknologi modern yang digunakan dalam program pelatihan), ada variasi pengaruh
ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119				

komponen pelatihan (gabungan) tentang Kinerja pekerja, kualitas layanan medis, dan komitmen organisasi. Dan yang paling berpengaruh adalah kualitas layanan medis, yang paling rendah pengaruhnya adalah komitmen organisasi, dan tidak ada pengaruh teknologi modern yang digunakan dalam program pelatihan sebagai salah satu komponen pelatihan pada komitmen organisasi. Alfa Cronbach sebesar 0,813 dan Keizer-Meyer-Olkin dari 0,865 diperoleh dari data yang dianalisis. Temuan yang diperoleh dari analisis regresi berganda menggunakan teknik regresi kuadrat terkecil biasa menegaskan bahwa; pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen

12. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN, RETENSI, DAN KINERJA: STUDI KASUS KELEMBAGAA N LOKAL DI AFRIKA SELATAN (Nkosi,2015)

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen, retensi dan kinerja karyawan di Kota Lokal yang terletak di Provinsi Mpumalanga, Afrika Selatan.

Kotamadya setempat, pelatihan, komitmen karyawan, retensi, analisis regresi berganda kinerja

Berdasarkan metode convenience sampling, total seratus tiga puluh karyawan dipilih dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Kuesioner yang terstruktur dalam format skala likert digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelatihan, komitmen karyawan, retensi, dan kinerja. Data dianalisis menggunakan paket statistik SPSS.

ISSN 2222-1905 (paper)  
ISSN 2222-2839 (online)

Jurnal Bisnis dan  
Manajemen  
Eropa

				karyawan, retensi, dan peningkatan kinerja di dalam kotamadya setempat yang diperiksa.	
13.	Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum di Kota Nakuru (Samson et al,2015)  ISSN 2349-0330 (print) ISSN 2349-0349 (online)  Jurnal Internasional Studi Manajerial dan Penelitian (IJMSR)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru. Lebih khusus lagi, penelitian ini berusaha untuk menetapkan sejauh mana faktor fisik tempat kerja, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru.	Kinerja, lingkungan fisik, lingkungan psikososial, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan tempat kerja.	Populasi penelitian ini adalah 736 staf non-manajerial dari mana sampel 173 responden diambil dari karyawan menggunakan stratified random sampling dengan probabilitas sebanding dengan ukuran perusahaan yang digunakan untuk mengalokasikan sampel dalam Bank. Untuk mencapai tujuan penelitian, desain survei digunakan. Sampel dari 173 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Statistik deskriptif dan model regresi berganda digunakan untuk menganalisis data.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan kehidupan kerja signifikan. Oleh karena itu hasil menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial sedang. Direkomendasikan agar perhatian diberikan pada pengaruh lain dari lingkungan kehidupan kerja yang terdiri dari aspek keseimbangan fisik dan kehidupan kerja.
14.	Pelatihan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Universitas	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji sikap pemimpin	Pelatihan, Kinerja Karyawan.	Anggota sampel termasuk dalam kelompok (31-40 tahun) yang jumlahnya 36	Temuan menunjukkan bahwa kursus pelatihan terkait dengan

<p>Yordania dari Perspektif Karyawan: Kasus Universitas Yarmouk. (Al-Mzary et al,2015)</p> <p>ISSN 2222-1735 (paper) ISSN 2222-288X (online)</p> <p>Jurnal Pendidikan dan Praktek</p>	<p>administrasi dan karyawan administrasi mengenai kursus pelatihan yang disediakan, serta dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Universitas Yarmouk di Yordania.</p>	<p>anggota dengan persentase (), diikuti oleh mereka yang usianya di bawah 30 tahun atau lebih dari 41 tahun. Alat penelitian termasuk dua kuesioner, kuesioner pertama terkait dengan sikap terhadap komponen program pelatihan, yang dirancang oleh peneliti berdasarkan literatur yang relevan, dan yang dibagi menjadi tiga bagian.</p>	<p>kebutuhan pelatihan karyawan untuk tingkat menengah, dan bahwa ada beberapa kondisi yang menentukan pemilihan karyawan yang memenuhi syarat untuk pelatihan. Hasil menunjukkan juga bahwa ada hubungan antara pelatihan yang efektif dan kinerja karyawan.</p>	
<p>15. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Intervening Variable Job Satisfaction di Bank BJB Cabang Tangerang Setyani (Lestari et al,2018)</p> <p>ISSN 2222-6990</p> <p>Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Intervening Variable Job Satisfaction Di Bank BJB Cabang Tangerang.</p>	<p>Kinerja Karyawan, Bank BJB, Pemodelan Persamaan Struktural</p>	<p>Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, yang berjumlah 80 orang. Maka penulis mengambil objek penelitian pada karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, dimana semua populasi dijadikan subjek penelitian dan tidak ada sampel penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) (6) Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (7) Kompensasi</p>

---

berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (8) Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Bersama pada Kepuasan Kerja, dan (9) Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi Menuju Kinerja Karyawan.

---

Sumber: Penulis, 2020

Berdasarkan matriks penelitian terdahulu tersebut diatas, ditemukan beberapa GAP atau kesenjangan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Hanafi & Yohana(2017) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value  $0.00 < t\text{-tabel } 1.96$ .
2. Penelitian oleh Trang et al(2015) lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kerana tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,851.
3. Penelitian oleh Uhing et al(2015) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh Samson et al(2015) faktor fisik di tempat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank. Implikasi dari ini adalah bahwa lingkungan tempat kerja fisik tidak mempengaruhi perilaku dan kinerja.

Kesimpulan dari beberapa GAP tersebut diatas peneliti tertarik meneliti tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## 2.2. Tinjauan Teoritis

### 2.2.1. Pelatihan Kerja

#### a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Dessler(2011) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut pendapat Priansa Donni Juni(2014) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Berdasarkan pendapat Hanggraeni(2012) berpendapat bahwa Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Pelatihan Kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan kerja berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

#### b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah(2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu.
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih.
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Sedangkan menurut Marwansyah(2016) tujuan pelatihan agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Manfaat pelatihan menurut Rivai(2014), dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Manfaat untuk karyawan
  - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
  - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  - d) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- 2) Manfaat untuk perusahaan
  - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
  - c) Memperbaiki moral SDM
  - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e) Menciptakan nama perusahaan yang lebih baik.
  
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM
  - a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
  - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
  - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
  - d) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
  - e) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

#### **c. Sasaran Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai(2014), pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang di inginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu :

1. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

#### **d. Metode Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti(2016) terdapat beberapa metode pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. On The Job Training yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode on the job training terdiri dari 2 jenis yaitu informal on the job (dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri). Dan formal on the job (peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seseorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). On the job training meliputi :
  - a) Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression (pertukaran atau rotasi pekerjaan), tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.

- b) Coaching and Counselling (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
  - c) Apprenticeship Training (magang), magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
  - d) Demonstration and Example (demonstrasi dan pemberian contoh), pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.
2. Off The Job Training adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular. Off the job training terdiri dari :
- a) Simulation (simulasi), dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. Simulasi ini mengaju pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistic bagi pelatih.
  - b) Presentation Information (presentasi informasi), meliputi
    - (1) Conference (konferensi/seminar), Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
    - (2) Programmmed Instruction (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

**e. Jenis dan Stategi Pelatihan Kerja**

Berdasarkan Suwanto(2011) jenis pelatihan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1. In House Training  
In House Training dapat berupa kegiatan on the job training, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan seperti pelatihan berbasis komputer yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.
2. External Training  
External Training terdiri dari kursus – kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosisasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.  
Sedangkan strategi pelatihan yang ditempuh dapat dimulai dari pengkajian kebutuhan untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisisensi dan efektivitas implementasi pelatihan.

a) Pengkajian Kebutuhan

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu unjuk kerja personil. Agar perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan perlu mengkaji mutu unjuk kerja karyawan di lingkungannya secara komprehensif. Kebutuhan akan pelatihan bukan hanya dilakukan secara kuantitatif, tapi perlu dilakukan secara komprehensif, yakni dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang ada sekarang dengan yang seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Persiapan dalam pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Diantara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan instruktur, membuat jadwal, mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar.

b) Penempatan dan Peningkatan Kinerja Pegawai

Penempatan kembali personil setelah mengikuti pelatihan merupakan salah satu tindakan manajemen. Penempatan ini menunjukkan berbagai variasi. Ada diantara mereka yang dipromosikan atau ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi dari sebelum mengikuti pelatihan. Ada yang menempati posisi semula yang sama, dan ada pula yang dialih tugaskan pada posisi lain dengan jabatan yang sama.

**f. Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator-indikator pelatihan kerja Siagian(2014) adalah :

- Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan ter-utama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

- Materi pelatihan kerja

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

- Tingkat kesulitan kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

- Transfer pengalihan

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan kerja yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

**2.2.2. Lingkungan Kerja**

**a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti(2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan Suwanto(2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah factor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian performance, sering juga diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja, untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja maka dibawah ini beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Melayu(2012) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian di atas, dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dan kinerja merupakan upaya atau usaha dalam mengelola sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja karyawan yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

#### **b. Fungsi-Fungsi Pekerjaan Pada Kineja Perusahaan**

Menurut Tika(2014) dalam buku “Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan”,ada beberapa fungsi pekerjaan atau kegiatan yang terkait dengan kinerja perusahaan yaitu :

##### **1. Strategi Perusahaan**

Strategi perusahaan terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi, dan kepegawaian.

##### **2. Pemasaran**

Peran utama dalam manajemen pemasaran antara lain adalah membuat keputusan mengenai aspek-aspek pemasaran. Evaluasi aspek pemasaran diarahkan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu dibandingkan dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Seorang manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan karyawannya.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti(2010) yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

**d. Aspek-aspek yang di nilai dalam Kinerja.**

Dalam melakukan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja, karyawan harus memiliki pedoman dan dasar penilaian, yang dapat dibedakan dalam aspek penilaian. Aspek yang dinilai menurut Sedarmayanti(2010) adalah :

- Tingkat Operator

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Ketaatan
- 4) Kejujuran
- 5) Kerjasama

- Tingkat Foreman

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Ketaatan
- 4) Kejujuran
- 5) Kerjasama
- 6) Kepemimpinan

- Tingkat Supervisor

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Ketaatan
- 4) Kejujuran
- 5) Kerjasama
- 6) Prakarsa
- 7) Kepemimpinan

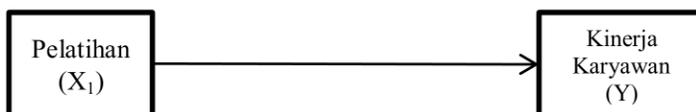
- Tingkat Kepala Bagian ke Atas

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Tnggung Jawab
- 3) Ketaatan
- 4) Kejujuran
- 5) Kerjasama

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan referensi penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis penjelasan hubungan antar variabel tersebut sebagai berikut :

- 1) Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.



**Gambar 2. 1** Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja kemampuan karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

- 2) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

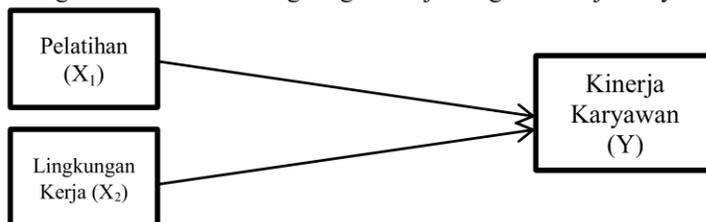


**Gambar 2. 2** Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

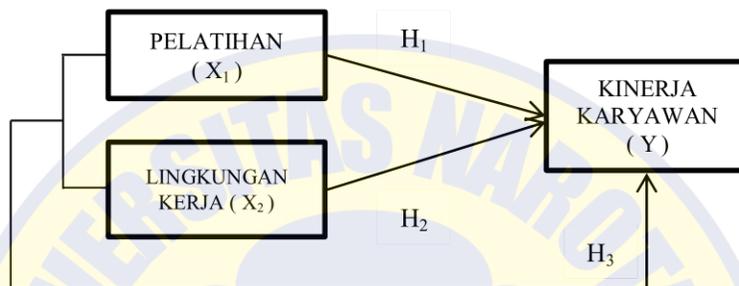


**Gambar 2. 3** Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis

Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal.

Dari penjelasan dan gambar hubungan antar variabel tersebut diatas dapat dijeaskan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut gambar kerangka konsep penelitian :



**Gambar 2. 4**Kerangka Konsep Penelitian  
Sumber penulis

## 2.4. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono(2013) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap factor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan kerangka penelitian pada gambar 2.4 diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.