

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Beberapa hal yang akan dibahas dalam bab ini antara lain: (1) Manajemen Sumber Daya Manusia; (2) Pendidikan; (3) Pelatihan : (a) Pengertian Pelatihan; (b) Manfaat Pelatihan; (c) Metode Pelatihan; (d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan; (e) Indikator Pelatihan; (4) Lingkungan Kerja : (a) Pengertian Lingkungan Kerja; (b) Jenis Lingkungan Kerja; (c) Manfaat Lingkungan Kerja; (d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja; (e) Indikator Lingkungan Kerja; (5) Kinerja Karyawan: (a) Pengertian Kinerja Karyawan; (b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja; (c) Indikator Kinerja Karyawan

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut mondy dan mondy (dalam buku wahjono 2015) MSDM adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Noe dkk (dalam Wahjono,2015). MSDM adalah beberapa kebijakan, praktik, dan sistem yang mampu memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler dalam Sutrisno (2011:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan didalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan organisasi.

## **2. Pendidikan**

Menurut Nurani (2013:27) Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri.

Menurut Dwi Siswoyo dkk, (2007:19) Pendidikan adalah rekonstruksi atau reorganisasi pengalaman yang menambah makna pengalaman, dan yang menambah kemampuan untuk mengarahkan pengalaman selanjutnya.

Sedangkan menurut Doni Koesoema, (2010:52) Pendidikan adalah sebuah fenomena antropologis yang usia hampir setara dengan sejarah manusia itu sendiri.

Di simpulkan di atas pendidikan adalah suatu usaha yang mewujudkan proses belajar mengembangkan potensi diri, menambah pengalaman kemampuan agar menjadi manusia yang berakal, berkarakter dan bermoral.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Wilson (2012:201) Pelatihan adalah proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Mangkunegara (dalam jurnal Hendri 2010) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Sedangkan menurut Bangun (2012:201) Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitud* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari.

#### **b. Manfaat Pelatihan**

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:217) yaitu, manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

1. Manfaat bagi karyawan
  - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - c) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  - f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
  - g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
  - h) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  - i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
  - j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
  - k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
  
2. Manfaat bagi 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) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
  - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
  - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
  - h) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
  - i) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
  - j) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
  - k) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
  - l) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu adapun manfaat yang akan dijelaskan oleh Wexley & Yulk dalam Edy Sutrisno (2012:67), ada tiga manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- a) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.

- b) Bagi Personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

### c. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan T. Hani Handoko (2011:103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- a) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

### d. Metode Pelatihan

Menurut Wahjono (2015: 78-84) Ada 2 macam metode pelatihan yaitu:

1. *On The Job Training* adalah metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Sebagian besar perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan secara langsung oleh atasan. Menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

a) *Coaching*

Adalah bentuk pengembangan di mana seseorang yang disebut seorang pelatih mendukung pembelajar dalam mencapai tujuan pribadi atau profesional tertentu dengan memberikan pelatihan dan bimbingan.

b) Rotasi jabatan

Pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam satu unit kerja atau organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia.

c) Penugasan khusus

Penugasan khusus yaitu menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya sesuai persyaratan dan kemampuannya.

d) Magang

Magang adalah periode pengalaman kerja yang ditawarkan oleh organisasi untuk jangka waktu terbatas.

2. *Off The Job Training* adalah metode inipelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Adapun dua metode yang digunakan antara lain:

a) Kuliah klasik

b) Praktis

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor, berdasarkan penjelasan Veithzal rival (2010: 225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Efektivitas biaya.
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip- prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.

#### **f. Indikator Pelatihan**

Menurut Wahjono (2015: 78-84) bahwa pelatihan dapat diukur dengan empat indikator, yaitu:

1. Coaching adalah teknik pelatihan yang menghadirkan seorang atau mungkin dibantu beberapa orang.
2. Rotasi jabatan adalah teknik pelatihan karyawan dengan metode on the job training.
3. Penugasan khusus adalah untuk jangka pendek dengan target yang spesifik, tidak seperti rotasi jabatan yang memakan waktu agak lama.
4. Magang adalah teknik pelatihan yang sering digunakan khususnya untuk karyawan yang akan menjalankan tugas baru.

### **4. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam buku agung prihantoro 2015:20) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Nitisemito dalam 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.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2010:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam buku agung prihantoro,2015:21) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu

##### **1. Lingkungan Kerja Internal**

Lingkungan kerja internal adalah faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi kebersihan suatu pekerjaan.

##### **2. Lingkungan Kerja Ekternal**

Lingkungan kerja Ekternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja ekternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.



**c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Fasilitas kerja*, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. *Gaji dan tunjangan*, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. *Hubungan kerja*, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara

satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2010) mengemukakan tujuh lingkungan kerja, antaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja, berikut penjelasannya mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan manfaatnya bagi karyawan mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature 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. Kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar butuh tidak

lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% 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 karyawan berbeda.

### 3. Warna ruangan

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

### 4. Spasial ruang kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tat letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

### 5. Keamanan kerja

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman amaka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satunya upaya untuk menjadi menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memeanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## **5. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Babin dan Boles, dalam Riani (2013:61) Kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerja, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Menurut Robbins, dalam Riani (2013:61) Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Menurut Wihjono (2010), Kinerja adalah proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individual dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (dalam khaerul umam 2012:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- a) Faktor kemampuan. Faktor ini secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

- b) Faktor motivasi. Faktor ini berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
- c) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Menurut Gibson (dalam bukukhaerul umam 2012:190) mengatakan bahwa kinerja ada tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor individual : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerjaa, tingkat sosial, dan demografi seseorang;
- b) Faktor Psikologis : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja;
- c) Faktor Organisasi : Stuktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Menurut Sofyan (2013:20) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

- a) Gaji merupakan kompensasi dasar atau kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur.
- b) Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya.
- c) Jaminan sosial memberikan penghasilan kepada para pensiunan, orang cacat, dan orang-orang yang masih hidup dari karyawan yang berhenti kerja, serta perawatan kesehatan untuk lansia.

Sedangkan faktor *non* finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

### **c. Indikator Kinerja**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut Bangun (2012) yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas.
- 3) Ketepatan waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.
- 4) Kehadiran, pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan diselesaikan satu karyawan untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin bisa diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

### **a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi

dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan oleh seorang karyawan.

Teori Sedarmayanti (2007:54) di ungkapkan bahwa tujuan proses pendidikan dan pelatihan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak ada kaitannya dengan jumlah pengetahuan saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penghargaan, minat, penyesuaian diri, dan lainnya yang berkenan dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2015) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya, dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Ardana (2012:208).

Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:183) dalam Logahan (2009:4) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dikembangkan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry dkk (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Suardi (2015) Vol 6 No 1	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel Di Kota Batam)	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang didapat dari uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 4.643 dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 9.664.



2	Hendri Rosa (2015) Vol 3 No 2	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak	kuantitatif	Hasil penelitian ini, implikasi pimpinan PTPN VI unit Ophir Sariak didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan melakukan pelatihan secara kesesinabungan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3	Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika (2017) Vol. XIV No. 2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammdiyah Surabaya Tahun 2016.	kuantitatif	Hasil UMSurabaya perlu melakukan peningkatan motivasi TKP melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola menciptakan hubungan persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam menyelesaikan tugas dan membangkitkan, mengraahkan dan memelihara perilaku dan berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang d9hasilkan TKP UMSurabaya menjadi lebih efisien
4	Isa Bharoka Trawardani dkk (2015) Vol. 15 No.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT bank rakyat indonesia (persero) Tbk cabang lumajang)	Kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Metode Pelatihan adalah negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar -0,055. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,675. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Metode Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,184..
5	Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian (2016) Vol.4 No.1	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik

		International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)		International. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial 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.
6.	Burhanuddin, Nurul Qomari, dan Abdul Fattah (2017) Vol 3	Pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Federal international finance group (fif) Cabang surabaya	Kuantitatif	Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Obyek dalam penelitian ini adalah pada PT Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 138 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan uji t. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1) Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja di perusahaan.

- a. Suhardi (2015) Vol VI nomer 1 meneliti dengan judul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa *Tour Dan Travel* Di Kota Batam). Teknik analisis data yang digunakan kuantitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang didapat dari uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 4.643 dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 9.664.
- b. Hendri Rosa (2015) Vol 3 No 2 meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. Teknik analisis data yang di gunakan kuantitatif. Hasil penelitian ini, implikasi pimpinan PTPN VI unit Ophir Sariak didallam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan melakukan pelatihan secara kesesinabungan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika (2017) Vol. XIV No. 2 meneliti dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammdiyah Surabaya Tahun 2016. Teknik analisis data yang digunakan kuantitatif. Hasil UMSurabaya perlu melakukan peningkatan motivasi TKP melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola menciptakan hubungan persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam menyelesaikan tugas dan membangkitkan, mengrahkan dan memelihara

perilaku dan berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan TKP UMSurabaya menjadi lebih efisien.

d. Isa Bharoka Trawardani dkk (2015) Vol. 15 No.1 meneliti dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Lumajang). Teknik analisis data yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Metode Pelatihan adalah negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar -0,055. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,675. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Metode Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,184.

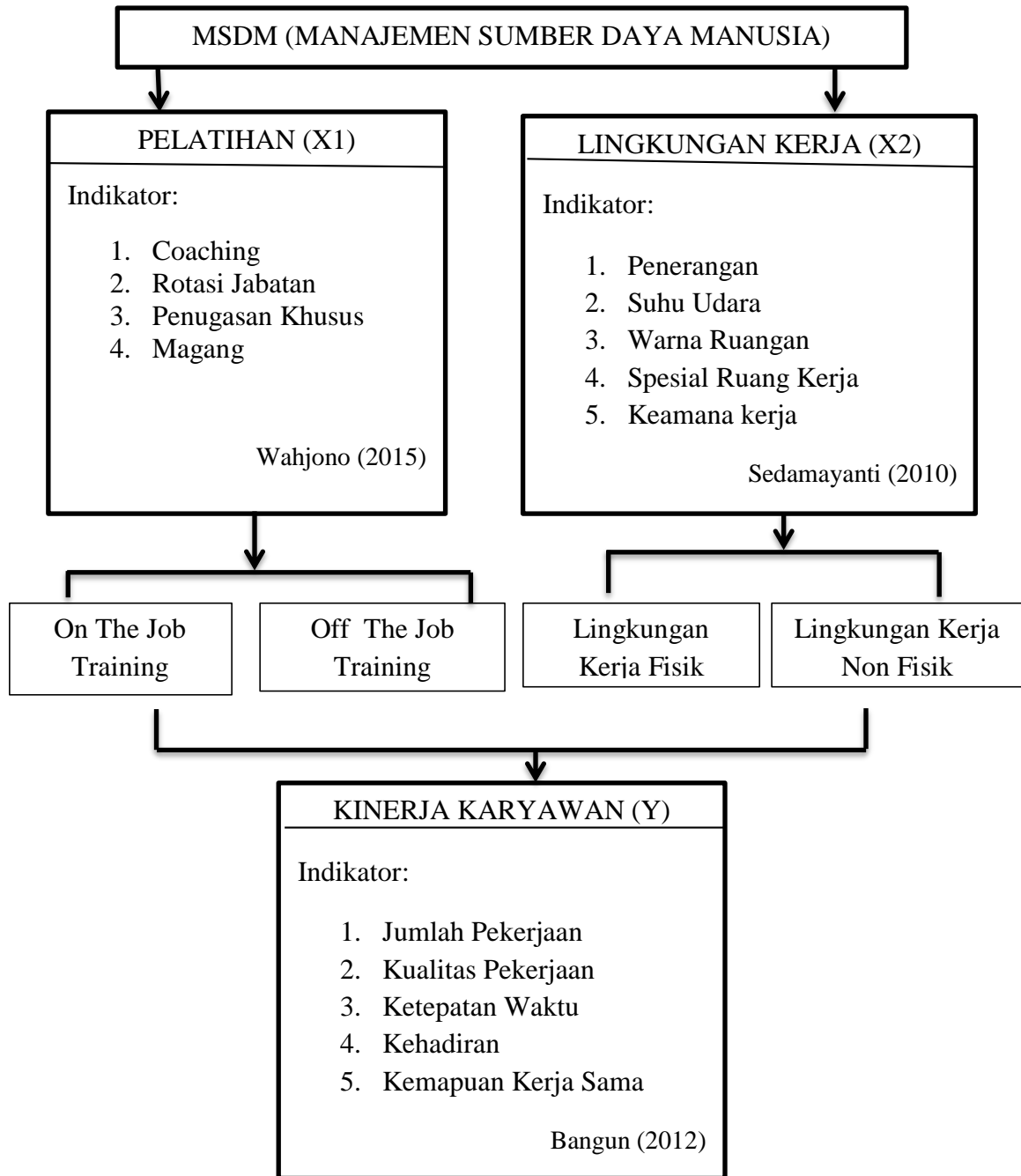
e. Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian (2016) Vol.4 No.1 meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). Teknik analisis data yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik International. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

ini secara parsial 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.

f. Burhanuddin, Nurul Qomari, dan Abdul Fattah (2017) Vol 3 meneliti tentang pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Federal international finance group (fif) Cabang surabaya. Teknik yang digunakan kuantitatif. Hasil Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Obyek dalam penelitian ini adalah pada PT Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 138 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan uji t. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1) Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja di perusahaan.

#### D. Kerangka Pemikiran

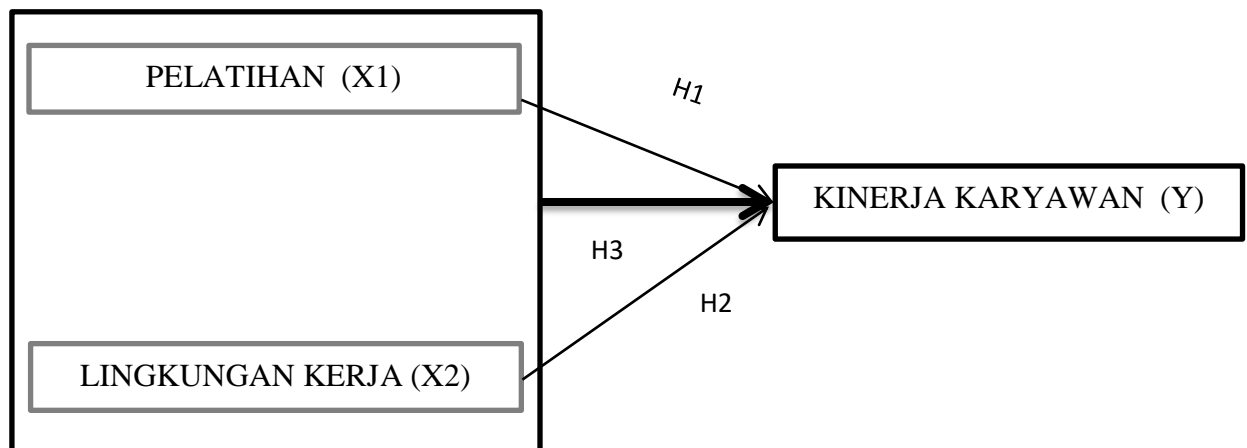
**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka pemikiran yang disajikan maka dijelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial baik secara psikologis maupun fisik di tempat kerja. Pelatihan di bagi menjadi dua yaitu on the job training dan off the job training, sedangkan lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari pelatihan dan lingkungan kerja lalu bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### E. Kerangka Konsep

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konsep**



#### Keterangan

- Berpengaruh secara signifikan.
- Berpengaruh secara simultan.

Berdasarkan kerangka konsep yang diatas adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **F. Hipotesis**

Penelitian ini membuat suatu hipotesis yaitu terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rahayu Wira Abadi Sidoarjo, dan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.