

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka memaparkan informasi bahwa peneliti tidak menjadi plagiat dalam pembuatan karya ilmiah ini. Selain itu, kajian pustaka juga digunakan sebagai pembanding untuk menemukan perbedaan dari isi keseluruhan karya ilmiah, dengan penelitian sebelumnya.

2.1.1. Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Pelatihan tenaga kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mutu sumber daya manusia. Untuk mengetahui cakupan dari pelatihan maka perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pengertian pelatihan adalah sebagai berikut.

Mangkunegara (2017:49) mengatakan bahwa : “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis

dalam tujuan terbatas”.

Menurut Rivai dan Sagala (2015:211) menyatakan bahwa : “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”.

Dessler (2017 : 263) menyatakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.”

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.1.1.2.Manfaat Pelatihan

Mangkuprawira (2015:147) menyatakan manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan
 - a. Memperbaiki pengetahuan dan keteampilan
 - b. Memperbaiki moral pekerja
 - c. Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan

- d. Membantu mengembangkan organisasi
 - e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya
2. Manfaat Individual
- a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
 - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
 - c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
 - d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap
 - e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan kepuasan kerja
3. Manfaat untuk hubungan SDM dan pelaksana kebijakan
- a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individual.
 - b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - c. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi

2.1.1.3. Jenis-Jenis Pelatihan

Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2016:318) menyatakan bahwa jenis-jenis pelatihan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara yaitu :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin

Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

2. Pelatihan pekerjaan/teknis

Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan).

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan-keterampilan manajerial/pengawasan dan pemecahan konflik).

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional).

2.1.1.4.Indikator Pelatihan

Siagian (2016:30) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2016:31-32) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (*subjek*) memiliki yang diketahui (*objek*) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*synthesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil

yang didapatnya nanti.

2.1.2 Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Davis dalam Mangkunegara (2017:129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya Rivai (2018:825) menyatakan disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala

peraturan perusahaan.

Singodimenjo dalam Sutrisno (2018:86) mengungkapkan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Simamora (2018:610) menegaskan disiplin kerja ialah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur kerja adalah seseorang yang melakukan sesuatu yang bertujuan menciptakan produk.

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2016: 173) mengemukakan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

2.1.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan termasuk bagi pimpinan atau bawahan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Teori yang diperkuat oleh Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

3. Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

4. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja berdasarkan Rivai (2018:825) yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective II*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2018:89) menjelaskan faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adanya pergerakan dari atasan maupun karyawan untuk membiasakan hal-hal aktifitas yang positif yang menyangkut kegiatan bekerja, contohnya atasan datang tepat pada waktunya.

2.1.2.5 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur

pimpinan organisasi. Rivai (2018:831) mengemukakan ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Disiplin bukanlah tujuan, melainkan suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses pencapaian tujuan. Sehingga Mangkunegara (2017:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja:

1. Pemberian peringatan.
2. Pemberian sanksi harus segera.
3. Pemberian sanksi harus impersonal.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh Simamora (2018:610) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan indikatornya ialah:

a) Ketepatan Kehadiran

Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan memberikan surat peringatan manakala karyawan datang terlambat lebih dari batas toleransi yang diberikan perusahaan

b) Intensitas Kehadiran

Intensitas kehadiran mengukur tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya dengan indikator:

a) Kewaspadaan dalam bekerja

Tingkat kewaspadaan disini yaitu tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

b) Menjaga peralatan kerja

Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja secara rutin.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dengan indikator:

a) Tanggung jawab

Tanggung jawab disini yaitu tingkat tingginya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

b) Kesesuaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian fungsi dan tugas yang diberikan perusahaan

kepada karyawan dalam bekerja.

c) Kesesuaian jam kerja

Karyawan bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan. Apabila perusahaan memberikan jam kerja diluar aturan maka perusahaan akan dikenakan sangsi dengan

4. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, dengan indikator:

a) Pemahaman karyawan

Menunjukkan tingkat pemahaman kesadaran atas peraturan atau ketetapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

b) Penyelesaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan perusahaan berupa pencapaian target.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan dengan indikator:

a) Memiliki sikap yang baik

Seorang karyawan haruslah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam perusahaan, baik terhadap atasan maupun rekan dalam bekerja guna menciptakan situasi kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang disiplin kerja terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimendjo (2017:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang dicapai”.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik

dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Nitisemito (2016:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2017:2) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:26) menjelaskan lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

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

Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja

kursi, meja dan sebagainya)

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

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 disekitar 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

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedarmayanti (2017:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / karyawan, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur ditempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, 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

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan

konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik

yang tidak sesuai yang dipedulikan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:105) meliputi:

1. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

2. Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *labour turn over*, dan kecelakaan kerja

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2019:87) diantaranya:

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

a. Pencahayaan

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

b. Sirkulasi udara.

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. Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan *mood* atau secara sikap.

e. Kelembaban udara.

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

f. Fasilitas.

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

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator:

a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai (*employee performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang

dihasilkannya. Kinerja pegawai tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai dan Sagala (2015:112) Memberikan pengertian bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 138) “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Sedangkan amstrong dan baron (Fahmi, 2016:226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dan keterampilan dari individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2016: 180) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas

Keluaran jumlah yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok perhari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok perhari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2. Kualitas

Keluaran kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3. Jangka Waktu

Keluaran ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuahbarang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100

batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

4. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting. Kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2016: 70), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.

4) Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan

menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.4.4 Kriteria–Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016: 181) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2014:12), kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu dengan indikator.

a) *Quality* (kualitas)

Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

b) *Quantity* (kuantitas)

Terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

c) *Timeliness* (ketepatan waktu)

Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d) *Cost-effectiveness* (efektifitas biaya)

Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e) *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan)

Terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f) *Interpersonal impact* (dampak antarpribadi)

Terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian ada beberapa yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang permasalahannya hampir sama dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber
1	Abdurohim, et., all. (2022) Analisis Peran Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Migas Nasional	Perbedaan : - Kompensasi - Disiplin Kerja Persamaan : - Pelatihan - Lingkungan kerja - Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menyebutkan jika variabel kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Kewarganearaan Vol. 6 No. 4 Desember 2022 P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328
2	Jelaskan Wau, et., all (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Perbedaan : - Lingkungan kerja - Pelatihan Persamaan : - Disiplin kerja - Kinerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212 ISSN: 2614-381X
3	Nurman Ibrahim (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran	Perbedaan : - Pelatihan Persamaan : - Disiplin kerja - Lingkungan kerja - Kinerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran.	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.9. No. 2, Mei-Agustus 2021

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber
4	Shalahuddin (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser	Perbedaan : - Pelatihan Persamaan : - Disiplin kerja - Lingkungan kerja - Kinerja	Analisis Regresi Linear Ganda	Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 20 diperoleh hasil bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor 1, Januari 2017
5	Ratu Erlina Gentari (2017) Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten	Perbedaan : - Pelatihan Persamaan : - Disiplin kerja - Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda.	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal LPP MUN Sera Vol. 2 Tahun 2017
6	Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)	Perbedaan : - Lingkungan kerja Persamaan : - Pelatihan - Disiplin kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 – Desember 2020
7	Elizar dan Tanjung (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaan : - Kompetensi - Disiplin kerja Persamaan : - Pelatihan - Lingkungan kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 46-58 ISSN 2623

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber
8	Trisofia Junita Mamangkey, et., all (2019) Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Perbedaan : - Pengalaman - Disiplin Persamaan : - Pelatihan - Lingkungan kerja - Kinerja	Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.737-747
9	Pratama dan Dian (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan : - Disiplin Persamaan : - Pelatihan - Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda.	Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda adalah kesimpulan yang ketiga.	Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018
10	Maharani & Effendy (2021) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang	Perbedaan : - Lingkungan kerja Persamaan : - Pelatihan - Disiplin kerja Kinerja Karyawan	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang.	Jurnal Perkusi Volume1, Nomor 1, Januari 2021
11	Pradipta & Musadad (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan : - Pelatihan Persamaan : - Disiplin - Lingkungan Kerja Karyawan	Analisis Jalur	Adanya pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara positif dan signifikan	Jurnal Kinerja 18 (4), 2021 554-562

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber
12	Putra, et., all (2021) Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication	Perbedaan : - Lokasi penelitian Persamaan : - Pelatihan - Disiplin - Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis linear berganda dan uji hipotesa	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 1, September 2021
13	Irawan, et., all. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong	Perbedaan : - Pelatihan Persamaan : - Disiplin kerja - Lingkungan kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185)
14	Sobari dan Hamsinah (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Citra Abadi Di Jakarta	Perbedaan : - Disiplin kerja - Pelatihan Persamaan : - Lingkungan kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Perkusi Volume 2, Nomor 2, April 2022
15	Vallennia, et., all (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)	Perbedaan : - Lingkungan - Pelatihan Persamaan : - Disiplin - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	E-Journal Equilibrium Manajemen Volume 2 Nomor 2, Tahun 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Perkembangan suatu perusahaan baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari perusahaan. Oleh sebab itu pemberdayaan karyawan yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja pada perusahaan merupakan salah satu keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan perusahaan, dalam bersaing dan mencapai tujuan perusahaan baik besar maupun kecil memerlukan sumberdaya manusia terutama yang memiliki keahlian dan kemampuan, untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan maka manajemen perlu memperhatikan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Pelatihan sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, dimana pelatihan mempengaruhi karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Program pelatihan terjadi pada karyawan baru maupun lama. Pelatihan kepada karyawan baru merupakan kebutuhan yang mendasar, karena umumnya terdapat perbedaan kualitas yang terdapat pada masing-masing karyawan tersebut. Pelatihan akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan lama,

pelatihan diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan. Program pelatihan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian pelatihan ini dimaksudkan untuk membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan keterampilan serta kecakapan di bidangnya. Sehingga setelah menduduki jabatan tertentu tidak terjadi (gap) antara kemampuan yang diminta oleh perusahaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

Menurut Dessler (2017 : 263): “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.” Indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari pendapat Siagian (2016:31-32) terdiri atas, pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdurohim, et., all. (2022), Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020), Elizar dan Tanjung (2018), Trisofia Junita Mamangkey, et., all (2019), Pratama dan Dian (2018) dan Maharani & Effendy (2021) yang membuktikan bahwa program pelatihan kerja lebih cenderung meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh langsung signifikan antara program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang disinyalir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah faktor disiplin kerja. Menurut Simamora (2018: 610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Lebih lanjut Simamora (2018: 610) menjelaskan mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi yang artinya disiplin merupakan kontrol diri dan tingka laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi menurut Simamora (2018: 611) indikator disiplin kerja terdiri atas ketepatan kehadiran, intensitas kehadiran, kewaspadaan dalam bekerja, menjaga peralatan kerja, ketaatan pada standar kerja, tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan, kesesuaian jam kerja, pemahaman karyawan, penyelesaian pekerjaan dan memiliki sikap yang baik.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Wau, et., all (2021), Nurman Ibrahim (2021), Shalahuddin (2017), Ratu Erlina Gentari (2017), Maharani & Effendy (2021), Pradipta & Musadad (2021), Putra, et., all (2021), Irawan, et., all. (2021) dan Vallennia, et., all (2019) yang menyimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut maka ditarik kesimpulan, bahwa disiplin merupakan suatu sistem untuk menilai hasil kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui kualitas dan kuantitas karyawan secara keseluruhan.

Faktor terakhir yang disinyalir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah faktor lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) terdiri atas pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Abdurohim, et., all. (2022), Nurman Ibrahim (2021), Shalahuddin (2017), Ratu Erlina Gentari (2017), Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020), Elizar dan Tanjung (2018), Pratama dan Dian (2018), Pradipta & Musadad (2021), Putra, et., all (2021), Irawan, et., all. (2021) dan Sobari dan Hamsinah (2022) menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawan. Seperti yang telah digunakan dalam teori Sedarmayanti dalam pembahasan mengenai lingkungan kerja, karena kinerja tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja.

Perusahaan atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja

karyawannya. Pelatihan kerja, disiplin dan lingkungan kerja saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan akan berdampak positif pada kemampuan, pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman kerja yang baik akan membuat karyawan lebih mudah untuk taat pada aturan perusahaan yang disertai dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, hal ini akan berdampak pada gairah dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sudarmanto (2014:9) Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Indikator kinerja menurut Sudarmanto (2014:11) ialah *quality* (kualitas kerja), *quantity* (kuantitas kerja), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (kebutuhan pengawasan), *interpersonai mpact* (dampak hubungan individu)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, et., all (2021) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama- sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus dicanangkan suatu program untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tertata, menanamkan disiplin kerja yang optimal pada karyawan dan memberikan pelatihan kerja yang efisien dan efektif pada karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat peneliti simpulkan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan tinggi dan

rendahnya suatu kinerja karyawan. Adanya pelatihan kerja yang baik dan efisien, disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tertata akan meningkatkan kinerja karyawan dan hal itu akan sangat menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam konteks ini diperlukan sebuah usaha untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik dan maksimal dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang tertata, meningkatkan disiplin kerja dan memberikan pelatihan kerja pada karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Deden Batik Tasikmalaya”**.