

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO SIKAPAIYYA
KABUPATEN MAJENE**

*(THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF SIKAPAIYYA STORE
MAJENE REGENCY)*



**FIRAH
C0118558**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

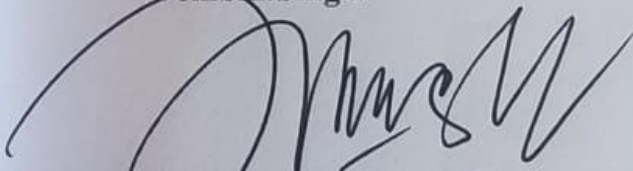
**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO SIKAPAIYYA
KABUPATEN MAJENE**



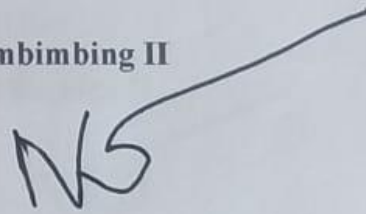
Oleh
FIRAH
C0118558

Telah disetujui pada tanggal
Oleh

Pembimbing I


Dr. Hamsyah, SE., M.Si
NIDN 0931127012

Pembimbing II


Nurwahyuni Syahrir, S.E., M.M.
NIP. 19930821 202203 2 021

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen


Erwin, SE., MM
NIP.198909032019031013

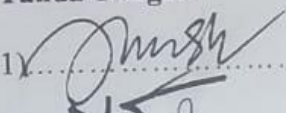
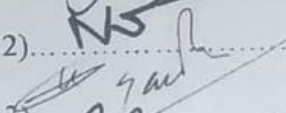
**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TOKO SIKAPAIYYA KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**FIRAH
C01 18 558**

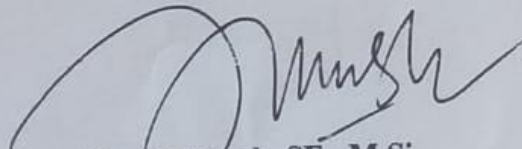
Telah di uji dan di terima Panitia Ujian
Pada tanggal 24 April 2025 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

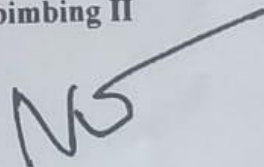
Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Hamsyah, SE., M.Si	Ketua	1) 
2. Nurwahyuni Syahrir, SE., MM	Sekretaris	2) 
3. Dr. H. Muhammad Nadir, SE., M.Pd	Anggota	3) 
4. Sri Utami Permata, SE., MM	Anggota	4) 
5. Erwin, SE., MM	Anggota	5) 

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I


Dr. Hamsyah, SE., M.Si
NIDN-0931127012

Pembimbing II


Nurwahyuni Syahrir, S.E., M.M.
NIP. 19930821 202203 2 021

**Mengesahkan
Dekan
Fakultas Ekonomi**



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Firah**
NIM : **C01 18 558**
Jurusan / Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO SIKAPAIYYA KABUPATEN MAJENE

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan / ditulis / diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 28 April 2025
Yang membuat pernyataan



Firah
Firah

ABSTRAK

FIRAH, Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Sikapaiyya Kabupaten Majene dibimbing oleh Hamsyah dan Nurwahyuni Syahrir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko sikapaiyya kabupaten majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan jenis penelitian ini bersifat survey. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Toko Sikapaiyya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko sikapaiyya yang berjumlah 30 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko sikapaiyya kabupaten majene

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

FIRAH, The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance of Sikapaiyya Store Majene Regency guided by Hamsyah and Nurwahyuni Syahrir

This study aims to determine and analyze the simultaneous and partial effects of training and work environment on the performance of employees of the Sikapaiyya store in Majene Regency. This research approach is a quantitative approach, the purpose of this research is explanatory research and this type of research is survey. Location This research was conducted at Sikapaiyya Store. The population in this study are all employees of sikapaiyya stores totaling 30 people. To get a sample that can represent the population, then in determining the sample of this study a saturated sample is used. Data analysis was carried out using multiple linear regression.

The results of the analysis show that, training and work environment have a significant effect on the performance of sikapaiyya store employees in Majene Regency.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi diisi oleh manusia. Tanpa manusia, organisasi tidak akan ada. Tantangan, peluang, dan hambatan dalam menciptakan serta mengelola organisasi berasal dari permasalahan yang berkaitan dengan manusia. Permasalahan tersebut sering kali muncul akibat anggapan keliru bahwa semua manusia sama dan dapat diperlakukan secara identik. Padahal, tidak ada dua individu yang benar-benar sama. Setiap orang memiliki perbedaan baik secara fisik maupun psikologis, dan perbedaan ini seharusnya mendapatkan perhatian agar setiap individu dapat memaksimalkan potensinya. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan efektivitasnya, dan masyarakat dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara bijak (Cascio, 2013).

Mengelola sumber daya manusia sebagai aset paling vital dalam organisasi merupakan aktivitas yang strategis. Menurut Noe et al. (2010), manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing organisasi. Selain itu, MSDM membantu pemimpin atau manajer menghindari kesalahan dalam rekrutmen serta memastikan penggunaan sumber daya manusia secara optimal (Dessler, 2013).

Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten sangat diperlukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, karyawan sebagai aset berharga perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan yang baik agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya strategis dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan pelatihan yang tepat, perusahaan secara tidak langsung melakukan investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Mathis (2002) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses di mana individu memperoleh kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dapat bersifat sempit maupun luas, tergantung pada tujuan perusahaan. Dalam konteks sempit, pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang langsung diterapkan dalam pekerjaan saat ini.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Di samping pelatihan dan lingkungan kerja, kompetensi juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ruky (2006) menyatakan bahwa kompetensi mencerminkan karakteristik dasar individu yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak dalam menghadapi situasi kerja. Spencer (2000) menambahkan bahwa kompetensi terdiri dari watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik turut berperan dalam mengoptimalkan kompetensi karyawan. Siagian (1996) mengemukakan bahwa situasi lingkungan kerja memengaruhi prestasi kerja serta keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Dengan demikian, pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung, ditambah dengan kompetensi yang memadai, merupakan kombinasi penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan dari fenomena tersebut peneliti mengadaptasi fenomena tersebut kedalam penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Sikapaiyya Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Kelebihan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis

Konsep dan teori yang mendukung ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan dampak pelatihan dan lingkungan kerja Toko Sikapaiyya Majene.

2. Manfaat praktis

Kami dapat memberikan informasi sebagai imbalan untuk mengelola resume anda.

3. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam menegakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya bahwa perusahaan tidak akan mungkin tanpa orang. Artinya dibutuhkan orang meskipun jumlahnya sangat sedikit, tetapi ada misalnya perkembangan teknologi mekanik yang semakin canggih tetap membutuhkan orang untuk membantu menggunakan atau mengaplikasikannya. Manusia didefinisikan oleh Tuhan sebagai makhluk lainnya. Masalahnya adalah bahwa kecerdasan orang sangat berbeda.

Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perlakuan yang adil, pelatihan, evaluasi, penghargaan dan kesehatan dan keselamatan kerja dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (Kasmir, 2011)

Samsuddin (2006) menyatakan manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam perusahaan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan & peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Menurut Sofyandi (2009), manajemen sumber daya manusia meliputi pemberhentian, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, promosi, demosi dan mutasi, dan tinjauan kinerja. Pemberian uang pesangon, hubungan

kerja, dan pesangon dengan tujuan untuk meningkatkan kontribusi manusia terhadap efisiensi perusahaan. Dari pengertian tertulis tersebut dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dimaknai dari sudut pandang yang berbeda, namun walaupun berbeda dari sudut pandang yang berbeda, tujuan utamanya tetap sama: memanusiakan manusia, ini tentang menjadi profesional dan pribadii. Untuk itu, kami akan memberikan program kesejahteraan secara adil sesuai pembagian masing – masing karyawan.

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2011) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011) menyatakan, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Fikri Jahrie dan S. Hariyanto (2009) mengemukakan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang deprogram untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Di dalam pelatihan ini juga merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau performasi kerja.

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Marwansyah (2016) tujuan pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas – tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegar keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi. Pelatihan juga bertujuan supaya peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya pelatihan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

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

- a. Meningkatkan kesadaran diri individu
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan

Menurut Veithzal 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, variable pengenalan, pencapaian,

prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi 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 image perusahaan yang lebih baik
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan grup dan pelaksanaan kebijakan
- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - c. Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
 - d. Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - e. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita katakan bahwa manfaat pelaksanaan pelatihan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan terdapat pula manfaat bagi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kesalahan – kesalahan dapat dihindari.

2.2.3. Metode Pelatihan

1. *On the job training*

Noe dkk (2003) *On the job training* adalah upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, keterampilan, dan perilaku oleh karyawan. Sedangkan Pengertian *on the job training* menurut Swasto (2011) adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan yang mana menggaris bawahi pada kondisi nyata.

2. *Off the job training*

Pelatihan yang dilaksanakan dilokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dengan jam kerja reguler. Contohnya seminar- seminar, permainan peran atau *role playing* dan pengajaran melalui komputer.

2.2.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan penelitian, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectivenes atau efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip – prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan prefensi pelatihan

6. Kemampuan dan prefensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut Marwansyah (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi – fungsi manajemen SDM lainnya.

2.2.5. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013) meliputi, diantaranya :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran

(demonstran) dan *games*, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/Instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh di dalam menjalankan tugas baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkeja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2001). Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana karyawan

dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan perusahaan diharapkan. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja adalah seluruh peralatan atau benda – benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja.

Berdasarkan teori – teori menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik maupun non fisik yang berada disekitar seseorang bekerja.

2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan kerja psikis atau non fisik yaitu berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah

pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3.4. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian – bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
- b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
- c. Hubungan karyawan, hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja,

ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis/non fisik:

1. Faktor lingkungan Fisik. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengarutan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan
 - d. Rencana pekerjaan, meliputi perjalanan, dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan
 - e. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sikrulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi dalam menjalankan tugasnya.
 - f. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya, yang dimaksud privasi disini sebagai “kelelusuaan pribadi” terhadap hal – hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustiscal privasi berhubungan dengan pendengaran
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor

lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustasi, Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sulistiyani (2015) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan, yaitu penerangan atau cahaya di dalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja.
2. Pewarnaan, yaitu pemilihan warna juga dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia.
3. Suara, yaitu karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mengganggu karyawan pada saat bekerja
4. Tata ruang, yaitu tata ruang kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.
5. Suhu udara, yaitu sirkulasi udara di area kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.
6. Kebersihan, yaitu kebersihan dari seluruh ruangan kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti kamar mandi juga harus dijaga dengan baik agar meminimalisir timbulnya kuman penyakit serta membuat karyawan nyaman di lingkungan kerja.
7. Keamanan, yaitu keamanan di lingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar – standar keselamatan atau keamanan di lingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang diselesaikan karyawan saat mereka melakukan tugas mereka

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bernadin & Russel (1993) kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dan kinerja pribadi juga tercermin dalam kemampuan untuk memenuhi persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau digunakan sebagai standar. Kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyarat – persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Menurut Ruky (2002) bahwa kinerja sebagai prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, keterpaduan kinerja karyawan merupakan hasil atau hasil baik kualitas maupun kuantitas kerja yang dicapai oleh personal per satuan waktu dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab ditugaskan kepada mereka

2.4.2. Dimensi Kinerja

Menurut Richard I. Handerson (1984) dimensi kinerja adalah kualitas atau aspek pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan di tempat kerja yang memberikan manfaat yang terukur. Dimensi kinerja memberikan deskripsi yang dipersonalisasi. Menurut Wirawan (2009) dimensi kinerja dapat dibagi menjadi tiga jenis: hasil kerja, perilaku kerja, dan karakteristik terkait pekerjaan pribadi.

Dalam suatu organisasi karyawan harus mampu bekerja secara produktif, yang mengharuskan mereka memiliki karakteristik pribadi yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2001), karakteristik ini perlu ditumbuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ciri – ciri orang yang produktif adalah:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan

5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.4.3. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Kendala pengukuran kinerja adalah upaya formal oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang dilakukan secara rutin berdasarkan tujuan, kriteria, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, mematuhi standar perilaku tertentu, dan mengambil perilaku yang diinginkan (Mulyadi & Setyawan, 1999).

Menurut Gordon (1993) Tujuan umum, tujuan pengukuran kinerja adalah untuk:

1. Meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi pada organisasi
9. Memberikan dasar untuk menilai kualitas kinerja setiap karyawan
10. Menyediakan kriteria seleksi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
11. Mendukung keputusan terkait karyawan seperti produk, transfer, dan pemecatan.

Menurut Mulyadi (2001) pengukuran kinerja dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pengukuran. Pada tahap persiapan, bagian – bagian yang akan diukur ditentukan, kriteria ditetapkan, dan kinerja aktual diukur. Fase pengukuran terdiri dari membandingkan kinerja aktual dengan tujuan tertentu dan kinerja yang diinginkan.

Menurut Mulyadi & Setyawan (1999) kelebihan sistem pengukuran daya adalah:

1. Melacak kinerja terhadap harapan pelanggan dan melibatkan seluruh karyawan untuk memuaskan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melayani dalam rantai pelanggan dan pemasok internal mereka.
3. Identifikasi pemborosan yang berbeda, dorong upaya untuk mengurangi pemborosan tersebut.
4. Mewujudkan tujuan strategis yang waktunya masih belum diketahui untuk mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

Evaluasi kinerja menurut Werther dan Davis (1996) memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dievaluasi, antara lain:

1. Performance Improvement. Hal ini memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja.
2. Compensation adjustment. Membantu para pengambil keputusan dalam memutuskan siapa yang berhak atau harus memenuhi syarat untuk kenaikan gaji.
3. Placement decision. Mengidentifikasi penempatan, mengidentifikasi promosi mutasi dan demosi.
4. Training and development needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja
5. Career planning and development. Panduan untuk menentukan jenis karir yang anda capai dan potensi karir anda.
6. Staffing process deficiencies. Mempengaruhi proses perekrutan karyawan.

7. Informational inaccuracies and job–design errors. Ini membantu menjelaskan apa yang salah dengan manajemen sumber daya manusia, terutama dibidang analisis pekerjaan, informasi desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. Equal employment opportunity. Menunjukkan bahawa keputusan penempatan tidak diskriminatif.
9. External challenges. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi dan kesehatan. Faktor – faktor ini biasanya kurang terlihat, tetapi melakukan penilaian kinerja akan menyoroti faktor – faktor eksternal ini dan membantu SDM memberikan dukungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
10. Feedback. Berikan umpan balik untuk masalah karyawan dan karyawan itu sendiri.

2.4.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individu yang terdiri dari keterampilan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain kerja.

Menurut Timpe (2002), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisi) adalah faktor yang berhubungan dengan fitrah seseorang. Beberapa orang berkinerja baik karena mereka adalah tipe yang sangat kompeten dan pekerja keras, sementara yang ini berkinerja buruk karena

mereka kurang mampu dan tidak fokus pada perbaikan. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam lingkungannya. Perilaku, sikap dan perilaku karyawan, bawahan dan atasan.

2.4.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator – indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono,S (2008) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Akhirnya, ketika suatu tujuan tercapai, aktivitas tersebut memiliki nilai lebih dari hasil yang diperoleh dan menyebabkan ketidakpuasan. Ini efektif, tetapi disebut tidak efisien. Di sisi lain, kegiatan efisien ketika hasil yang tidak diminta tidak signifikan atau sepele. Dalam konteks ini, sesuatu dapat dikatakan efektif jika mencapai suatu tujuan tertentu. Efektif atau tidak, dikatakan efisien apabila cukup untuk mencapai tujuan sebagai penggerak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak orang yang memberi perintah (kepada bawahannya), tetapi tanggung jawab adalah hasil dari penguasaan bagian yang tidak terpisahkan atau wewenang itu, dengan adanya otoritas berarti tanggung jawab secara otomatis muncul.

3. Disiplin

Disiplin melibatkan mengamati dan menghormati perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang harus dijatuhkan kepada yang melanggarnya.

4. Inisiatif

Inisiatif unik mengacu pada pemikiran dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Tabel Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	NAMA PENELITI	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak	Hendri Rosa (2015)	Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan	metode campuran atau <i>mix methods</i>	Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Pimpinan PTPN VI unit Ophir Sariak didalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan melakukan pelatihan karyawan secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan	Siallagan B, et all. (2020)	Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	uji statistik, analisa regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi	Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik t diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.258 > 2.018$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan variabel lingkungan

NO	JUDUL	NAMA PENELITI	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
					kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.400 > 2.018$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil uji F untuk variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47.572 > 3.22$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.
3	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	F.P. Yosef, et all (2018)	Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier	hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian 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

NO	JUDUL	NAMA PENELITI	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
					signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda adalah kesimpulan yang ketiga.
4	Pengaruh Pelatihan Kerja Kerja dan Lingkungan kerja karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)	Zuana I.C., et all (2014)	Pelatihan kerja, Lingkungan kerja dan Prestasi Kerja karyawan	Analisis regresi linier	Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,048 dan untuk variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000. Variabel Pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,633 atau 63,3% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

NO	JUDUL	NAMA PENELITI	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
5	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	Lestari, A. P, et all (2017)	Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja fisik, motivasi dan produktivitas kerja	Metode <i>sample rando sampling</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.
6	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	Munparidi (2012)	Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Metode <i>sample rando sampling</i>	Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak

NO	JUDUL	NAMA PENELITI	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
					berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang
7	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Elizar Hasrudy Tanjung (20118)	Pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Analisis regresi linier	Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (Secara parsial variabel penelitian mempengaruhi kinerja,. Pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten deli Serdang; (2) secara variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai badan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah serdang

(Sumber : Data primer dari berbagai penelitian terdahulu)

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti terdahulu	Rencana penelitian
1	Hendri Rosa (2015), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN	-Lingkungan kerja sebagai variabel independen	-Menggunakan metode campuran atau <i>mix methods</i>	-Menggunakan analisis regresi linear berganda -Menggunakan Pelatihan sebagai variabel independen.

No	Nama Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti terdahulu	Rencana penelitian
	VI Unit Ophir Sariak	-Kinerja karyawan sebagai variabel dependen		
2	Siallagan B, et all. (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan” Yogyakarta”.	-Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen -Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	- uji statistik, uji F, uji t, dan uji determinasi	-Mengggunakan analisis regresi linear berganda
3	F.P. Yosef, et all (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	-Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen - Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	-Mengggunakan analisis regresi linear sederhana	- Menggunakan analisis regresi linear berganda
4	Zuana I.C., et all (2014) dengan Judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Kerja dan Lingkungan kerja karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)	-Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen - Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	- Analisis regresi linier	- Menggunakan analisis regresi linear berganda -Mengggunakan Pelatihan sebagai variabel independen.
5	Lestari, A. P, et all (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap	-Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel	Metode <i>sample rando sampling</i>	- Menggunakan analisis regresi linear berganda

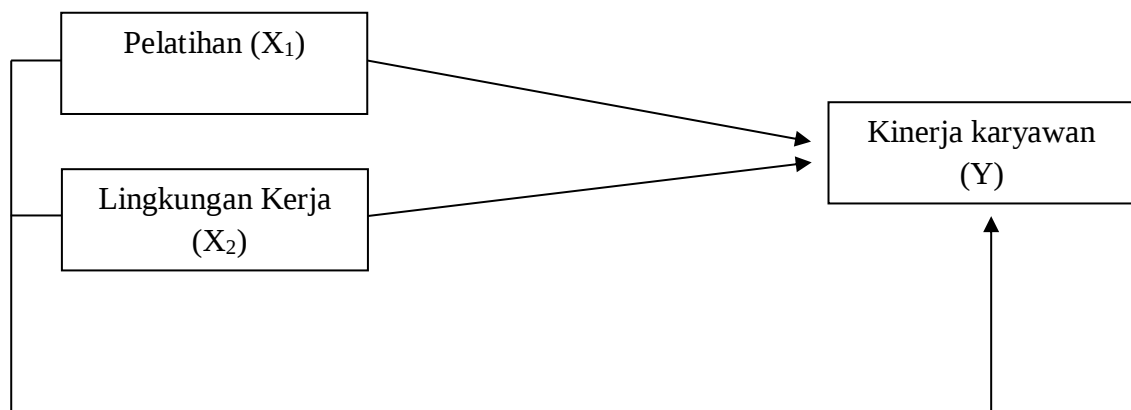
No	Nama Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti terdahulu	Rencana penelitian
	Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	independen - Kinerja karyawan sebagai variabel dependen		
6	Munparidi (2012) Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen	-Menggunakan kepemimpinan dan motivasi sebagai variable independen	- Menggunakan analisis regresi linear berganda
7	Elizar Hasrudy Tanjung (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen	Menggunakan Kompetensi sebagai variable independen	- Menggunakan analisis regresi linear berganda

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut Polancik (2009) kerangka berpikir didefinisikan sebagai diagram yang bertindak sebagai aliran logis sistematis dari subjek yang ditulis. Polancik menyediakan ini untuk tujuan penelitian. Jika pemikiran didasarkan pada pertanyaan penelitian, pertanyaan-pertanyaan ini menjelaskan suatu himpunan, konsep, atau mewakili hubungan antara beberapa konsep.

Tujuan utama dari pola pikir adalah untuk memudahkan perumusan hipotesis. Selain itu, pola pikir dapat membantu Anda mengidentifikasi jenis

hubungan yang terjadi antar variabel dan menjelaskan bagaimana proses pengorganisasian dan analisis data dilakukan. Oleh karena itu, adanya kerangka bagi peneliti tahap membuatnya lebih jelas. – Tahapan pengolahan dan analisis data, menentukan variabel bebas dan terikat, serta menentukan hubungan antar variabel (Budianto, 2014)



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis adalah klaim atau petunjuk yang diformalkan dan diterima sementara yang dapat menjelaskan fakta yang diamati dan berfungsi sebagai panduan pengambilan keputusan. Berdasarkan alasan dan penelitian sebelumnya, penelitian ini dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan & positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan & positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan signifikan & positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Sikapaiya Kabupaten Majene dengan sampel 30 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Sikapaiya Kabupaten Majene.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Sikapaiya Kabupaten Majene.
- 3) Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Sikapaiya Kabupaten Majene.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Sikapaiya Kabupaten Majene dengan sampel 30 responden, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk Pimpinan Toko Sikapaiya, variabel pelatihan yang diketahui berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan kepada Pimpinan Toko Sikapaiya Majene untuk menerapkan pelatihan yang baik dengan memberikan materi serta penjelasan yang diberikan mudah dipahami agar dapat merangsang karyawan untuk bekerja

lebih baik lagi. Pimpinan Toko Sikapaiya Majene diharapkan dapat selalu mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas serta tata *layout* ruang kerja yang rapi agar dapat mendukung karyawan bekerja secara maksimal. Pimpinan Toko Sikapaiya Majene hendaknya terus memantau aktivitas kerja karyawannya melalui absensi, jumlah *output* kerja yang dihasilkan, serta cara penyelesaian tanggung jawab yang diberikan untuk dapat mengevaluasi kinerja para karyawan dalam bekerja serta membantu karyawan dalam memberikan solusi atas permasalahan dalam pekerjaannya.

- 2) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan variabel bebas pelatihan dan lingkungan kerja untuk mengukur kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, dapat mengganti variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan dan lain-lain agar dapat menciptakan temuan baru dibidang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. Ambar T.
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Bungaran Siallagan, M. &. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 106-111.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A 1993. Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dale, Timpe 2002 Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Dr. Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*: Raja GrafindoPersada.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Esterberg, Kristin G, 2002 ; Qualitative Methods Ins Social Research, Mc Graw Hill, New York
- Gordon 1993. Managing Performance Appraisal System, Blackwell Publisher. London, UK

- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Persada
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, P. A. (2016). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt. Taspen (persero) kantor cabang denpasar. 1071-1084.
- Munparidi. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis* , 47-54.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- Mulyadi, dan Johny Setiawan, 1999. Corporate Culture And Performance, Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja. Prenhall Indo, Jakarta
- Pratama, Y. F. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja . *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 26-36.
- Polancik, G. 2009 Empirical Research Method Poster. Jakarta:
- Rosa, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan ptpn vi unit ophir sariak. *E-jurnal apresiasi ekonomi* , 187-197.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sofyandi, Herman. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta

- Sedarmayanti 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. “Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS”. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sulistiyan dan Rosidah. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta:BPFE.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

Zuana, c. I. (2014). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-9.