

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap eksis di dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah seluruh individu yang melakukan aktivitas operasional demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu karyawan atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau

merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan (Syahputra, 2019).

Penelitian kali ini dilakukan pada Warung Mina Dalung yang terletak di Jalan Raya Padang Luwih No.118, Dalung, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Warung Mina Dalung dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan ditemukannya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Menu andalan di Warung Mina Dalung adalah makanan *seafood* dengan dominan ikan di temani oleh sambal matah bongkot begitu nikmat untuk dinikmati bersama sanak saudara atau kerabat serta handai taulan. Ada juga menu ayam yang tak kalah nikmatnya. Warung Mina Dalung yang merupakan salah satu outlet franchise Warung Mina kini terus melakukan pembenahan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan bagi pelanggan. Penataan landscape yang apik menjadikan Warung Mina Dalung memiliki daya tarik tersendiri dan sekaligus menjadi ajang customer event seperti perayaan ulang tahun, acara arisan dan kegiatan lainnya. Tidak hanya sebagai tempat menyantap kuliner khas Bali, Warung Mina Dalung juga menyediakan fasilitas untuk pertemuan (*meeting*), pesta ulang tahun dan acara keluarga lainnya.

Penurunan kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung terlihat dari absensi karyawannya yang cukup tinggi. Adapun tingkat absensi karyawan pada Warung Mina Dalung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan Warung Mina Dalung Tahun 2022

NO	Bulan	Jumla Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase Absensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3) x (4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) x100%
1	Januari	36	26	936	35	901	4%
2	Februari	36	26	936	23	913	2%
3	Maret	36	26	936	32	904	3%
4	April	36	26	936	22	914	2%
5	Mei	36	26	936	22	914	2%
6	Juni	36	26	936	30	906	3%
7	Juli	36	26	936	31	905	3%
8	Agustus	36	26	936	30	906	3%
9	September	36	26	936	24	912	3%
10	Oktober	36	26	936	27	909	3%
11	November	36	26	936	21	915	2%
12	Desember	36	26	936	32	904	3%
Jumlah			312	11232	329	10903	35%
Rata – Rata			26	936	27,41666 667	908,5833333	3%

Sumber: Warung Mina Dalung, 2022

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa absensi karyawan pada Warung Mina Dalung pada Tahun 2022 mencapai 3%. Menurut Flippo dalam Apriyanto, dkk. (2023) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dengan angka tersebut dapat dikatakan tingkat absensi karyawan tinggi, hal ini dapat berpengaruh secara negativ terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan. Hubungan absensi dengan penelitian ini yaitu untuk melihat peran lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena masih adanya absensi yang tertinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja, absensi akan memperlihatkan seberapa baik lingkungan di tempat kerja karena dengan adanya absensi yang tinggi, akan menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung dalam organisasi tersebut. Absensi juga menunjukkan bagaimana semangat seseorang dalam bekerja, jika absensi

masih tinggi maka orang tersebut kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Selain itu, untuk pelatihan juga berpengaruh terhadap absensi karena dengan adanya absensi yang tinggi akan menunjukkan bahwa pelatihan masih kurang mendukung sehingga karyawan kurang keterampilan dan keahlian yang menyebabkan absensinya tinggi.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Menurut Handayani (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan. Ketiga faktor ini dapat menjaga dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Penurunan kinerja pada Warung Mina Dalung disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama berkaitan dengan lingkungan kerja dimana Warung Mina Dalung tidak memiliki ruangan istirahat khusus karyawan, sehingga para karyawan kesulitan untuk beristirahat. Hal tersebut membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mereka tidak bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya dan menghasilkan kinerja yang rendah.

Faktor kedua berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan enam hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan.

Faktor ketiga yaitu masalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja di Warung Mina Dalung belum dilakukan secara rutin. Pelatihan kerja hanya dilakukan sekali saat karyawan baru masuk atau baru bergabung kedalam perusahaan. Minimnya pelatihan kerja yang diterima karyawan sehingga berpengaruh terhadap proses pemberian pelayanan, kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam melayani konsumen atau pelanggan.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu bagian dalam organisasi atau perusahaan. Bilamana output yang dihasilkan seorang karyawan sesuai atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik. Demikian sebaliknya, bilamana hasil kerja seorang karyawan kurang atau di bawah standar yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan tidak baik. Kinerja karyawan berpengaruh positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi fokus perhatian manajerial dari manajemen di setiap perusahaan (Priyamedha & Supartha, 2019).

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat

kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja sedangkan menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

sesuai dengan hasil peneitian yang dilakukan oleh Iqbal (2022), Suryadi dan yusuf (2022), Kusumastuti, dkk., (2019), Suparman (2020) dan Sihalohe & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Sarip & Mustangin (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kirana (2022), Goni, dkk.,

(2021), Sudarso, dkk., (2020) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Arisanti, dkk. (2019) serta Monika dan Ayu (2022) dimana motivasi menjadi pemacu karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaik, sehingga dapat dikatakan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja. Namun, berbeda pendapat dengan Tanjung dan Manalu (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Larasati (2018) pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan. Jika perusahaan sering mengadakan kegiatan pelatihan kepada karyawannya, maka hal itu akan meningkatkan kemampuan karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hal

ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjani, dkk., (2023), Anggereni (2018), Erwin dan Suhardi (2020), Kurniatama dan Waryonto (2022), serta Rahmawan dan Adiwati (2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin sering sebuah perusahaan mengadakan pelatihan nantinya kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dkk., (2021) yang menemukan hasil bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan *research gap* tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Dalung"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi perkembangan teori ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan serta kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan, bagi:

- a. Mahasiswa diharapkan mampu untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan dan memberikan tambahan pengetahuan serta dapat memberikan acuan dan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang sejenis.

- b. Bagi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pada program studi manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar
- c. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pandangan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Melalui publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* pada tahun 1968, Locke mengemukakan tentang teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* dengan pendekatan kognitif. Ia menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja tugas seseorang. *Goal setting* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Aulia 2020).

Locke (1980) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas, dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur.

Locke dan Latham (1990) menjelaskan lebih rinci bahwa motivasi akan timbul dan menjadi kuat jika individu memiliki tujuan yang sulit atau tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari suatu tujuan yang bersifat spesifik dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak pasti, dikarenakan pada tujuan yang sulit terdapat muatan tantangan. *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya

hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atausingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Goal setting menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagaimana hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Wahyuningsih,

2019). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut Busro (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Menurut Simanjuntak (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di

emban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Kinerja karyawan harus didukung dengan manajemen yang efisien serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sunarya & Gaol (2021) menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Menurut Shaleh (2018) kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya, serta berkomunikasi dengan baik. Sedangkan Sudaryo, dkk. (2018) kinerja adalah seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan suatu hasil kerja maupun kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kualitas kerja antara lain mencakup ketelitian, kebersihan, sedangkan kuantitas kerja antara lain *output* yang dihasilkan (Mangkunegara dalam Silas, dkk., 2019).

Silaloho & Siregar (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Menurut Kasmir (2019) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan seseorang karyawan untuk dapat mencapai hasil suatu perusahaan atau organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh Duha (2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pula faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja

karyawan menurut (Busro, 2018) yaitu kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan afeksi, serta kreativitas individu.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji. Memberikan umpan baik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja dalam Syarifuddin, dkk., (2022) sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.

7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
8. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
9. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik.



2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Indikator
1.	Kasmir (2019)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu 4) Kerjasama Antar Karyawan.
2.	Mangkunegara dalam Maryati (2021)	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung Jawab.
3.	Nurjaya (2021)	1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Efisiensi 4) Disiplin kerja 5) Inisiatif 6) Ketelitian 7) Kepemimpinan 8) Kejujuran 9) Kreativitas.
4.	Yulianto (2018)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian.

Berdasarkan indikator di atas dan disesuaikan dengan objek penelitian, maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah menurut Kasmir (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yaitu: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama Antar Karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Burhannudin, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kemudian menurut Rahayu & Juhaeti (2022) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Andriani & Widyanti (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, nampak bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketikdasaaman lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efesien.

2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Fatimah & Hadi (2021) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi 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 (Nurmalawati, dkk., 2022).

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Tabel 2. 2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Peneliti	Indikator
1.	Nitisemito dalam Amalia (2018)	1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4) Tersedianya Fasilitas Kerja.
2.	Afandi (2018)	1) Pencahayaan 2) Warna 3) Udara 4) Suara.
3.	Farida dan Hartono (2016)	1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja
4.	Sari, Rasyid, Khosasih (2023)	1) Perlengkapan 2) Suasana kondusif 3) Hubungan kerja 4) Prestasi dalam kerja.

Berdasarkan indikator di atas dan disesuaikan dengan objek penelitian, maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Amalia (2018) yaitu sebagai berikut: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, Tersedianya Fasilitas Kerja.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2021) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi

diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (dalam Kurniasari 2018) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Sedangkan menurut Nur, dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia

untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan dalam Kusuma dan Wijono (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua factor yaitu :

1. Faktor Internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
2. Faktor Eksternal yaitu factor yang berasal dari luar individu seperti factor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Tabel 2. 3
Indikator Motivasi Kerja

No	Peneliti	Indikator
1.	Nur dkk (2019)	1) Kebutuhan Fisik 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan social 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) kebutuhan dorongan mencapai tujuan
2.	Hasibuan (dalam Kurniasari, 2018)	1) Kebutuhan Fisik 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Akan Penghargaan 5) Kebutuhan Perwujudan Diri.
3.	Sutrisno (2016)	1) Kebutuhan Fisiologisn (<i>Physiological-need</i>) 2) Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>) 3) Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>) 4) Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>self-actualization need</i>)
4.	Dewi dan Trihudyatmanto (2020)	1) Daya Dorong, Kemauan 2) Kerelaan 3) Membentuk Keahlian 4) Membentuk Keterampilan 5) Tanggung Jawab 6) Kewajiban 7) Tujuan

Berdasarkan indikator di atas dan disesuaikan dengan objek penelitian, maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah Nur dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi

kerja yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri.

2.5 Pelatihan

2.5.1 Pengertian Pelatihan

Suwatno (2018) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Dikemukakan juga oleh Sandora & Permadani (2021) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Nugraha, dkk (2020) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Kemudian Kasmir (2019) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Berdasarkan pengertian pelatihan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih

mengutamakan praktek dari pada teori. Proses yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, program pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat di gunakan dalam lapangan pekerjaan.

2.5.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Ajabar (2020) tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kinerja
2. Untuk memutakhirkan keahlian
3. Untuk mengurangi waktu belajar
4. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Untuk mempersiapkan promosi
6. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.5.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2018) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (*Attitude*), pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perilaku: pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi

kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan: pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
3. Keterampilan: pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat *enterpreunership* baru bagi dirinya.



2.5.4 Indikator Pelatihan

Tabel 2. 4
Indikator Pelatihan

No	Peneliti	Indikator
1.	As'ad dalam Ansory & Indrasari (2018)	1) Sasaran pelatihan atau pengembangan 2) Pelatih (<i>Trainer</i>) 3) Bahan-bahan latihan 4) Metode latihan (termasuk alat bantu) 5) Peserta (<i>Trainee</i>).
2.	Wahyuningsih (2019)	1) Tujuan Pelatihan 2) Materi 3) Metode yang digunakan 4) Kualifikasi Peserta 5) Kualifikasi pelatih.
3.	Busro (2018)	1) Jenis Pelatihan 2) Tujuan Pelatihan 3) Materi Pelatihan 4) Metode Pelatihan 5) Kualifikasi Peserta.
4.	Triton dalam Sianturi (2018)	1) Tujuan 2) Sasaran pelatihan harus dapat terinci dan terukur 3) Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan <i>skill</i> 4) Materi 5) Metode pelatihan 6) Peserta pelatihan

Berdasarkan indikator di atas dan disesuaikan dengan objek penelitian, maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad dalam Ansory, dkk (2018): Sasaran pelatihan atau pengembangan, Pelatih (*Trainer*), Bahan-bahan latihan, Metode latihan (termasuk alat bantu), Peserta (*Trainee*).

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya: karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan hasil peneitian yang dilakukan oleh Iqbal (2022), Suryadi dan Yusuf (2022), Kusumastuti, dkk., (2019), Suparman (2020) dan Sihalohe & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2022), Goni, dkk., (2021), Sudarso (2020), Arisanti, dkk. (2019) serta Monika dan Ayu (2022)

menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.6.3 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjani, dkk., (2023), Anggereni (2018), Erwin dan Suhardi (2020), Kurniatama dan Waryonto (2022), serta Rahmawan dan Adiwati (2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembandingan dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi α sebesar 0,413. Hal ini berarti

bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di PT Sriwijaya Sumatera Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Yusuf (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,401 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,598 + 0,781X$, dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, dkk (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan

berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa besarnya signifikansi $F = 0.000 < \alpha(0.05)$ artinya secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1), pengetahuan (X2) dan beban kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X1) dengan signifikansi sebesar 0,315 yang berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pengetahuan (X2) dengan signifikansi sebesar 0,006 yang berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel beban kerja (X3) dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) lebih besar pada nilai koefisien beta, maka variabel beban kerja (X2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan

sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2022) dengan judul *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aseli Dagadu Djokdja di Yogyakarta)*. Ukuran sampel dalam penelitian ini 40 responden didapatkan dari perhitungan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik inferensial yang menggunakan metode statistik *partial least square* dengan bantuan aplikasi SEM-PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Goni, dkk (2021) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi ke lapangan dan menyebarkan kuesioner responden, dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian yaitu artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarso, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Tio dan Rustam (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik dengan menggunakan SPSS Versi 26 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel dari motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi dan nilai *R Square*. Berdasarkan data statistik, indikator yang digunakan dalam hal ini penelitiannya valid dan reliabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan T-Test yang menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Melalui F-Test menunjukkan hal itu variabel motivasi dan disiplin kerja

berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai dengan Nilai F lebih besar dari F Tabel.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Ayu (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. Sampel penelitian ini adalah 30 orang karyawan tahun 2019, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji Regresi Linear Sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis bahwa Pelatihan yang dilakukan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penempatan kerja yang diterapkan secara simultan dan parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa

(LPD) Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan IBM SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai $t_{hitung} = 10,947 > t_{tabel} = 2,009$ dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

13. Penelitian Yang dilakukan oleh Kurniatama dan Waryanto (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,407 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,129 + 0,859X$, dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Erwin dan Suhardi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Studi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu 105 responden, yang diambil dengan sampling jenuh. Metode pengujian data yang di gunakan dalam studi penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Alat pengujian data dalam studi penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawan dan Adiwati (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Disamping itu alat analisis yang digunakan secara umum juga

sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen yang kadang kala terdapat variabel diluar Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan, jumlah sampel, waktu dan tempat penelitian.

