

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional maupun manajemen dari suatu perusahaan. Maka dari itu, penggunaan sumber daya yang berkualitas juga di perlukan. Menurut Bungaran Siallagan (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya manusia yang baik dan optimal dapat berperan dalam kemajuan ilmu dan teknologi di dalam perusahaan yang terus bergulir dengan pesatnya.

Dalam menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Menurut teori dari Sutrisno (2015) dalam Annisa Putri (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Maka dari itu, kinerja karyawan dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang

diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2013) dalam Raihanah Daulay. et al (2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Raihanah Daulay. et al (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan yang baik diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Pelatihan akan dapat meningkatkan keahlian, kemampuan kerja, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, oleh karena itu pelatihan menjadi penting dilaksanakan. Menurut Eneh (2015) dalam Annisa Putri (2020) pelatihan adalah elemen paling penting dari pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan, memperbaiki, memperbaharui dan memodifikasi pengetahuan untuk memudahkan pekerjaan-pekerjaan saat ini dan masa depan agar bisa dikerjakan secara lebih efektif. Menurut Sastrohadiwiryo (2011) dalam Bungaran Siallagan (2020) pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Adapun selain pelatihan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2001) dalam Doni Marlius dan Iis Sholihat (2022) lingkungan kerja merupakan bagian faktor cukup berpengaruh pada pekerjaan yang dikerjakan pegawai. Lingkungan kerja terasa nyaman

memicu pegawai bersemangat bekerja, dan hal ini memberi pengaruh baik pada kinerjanya. Sedangkan menurut Afandi (2018) dalam Anissa Putri (2020) dalam lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikannya, sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Hendra Jayusman, et al (2021) terdapat lima indikator lingkungan kerja fisik yang penting dalam sebuah lingkungan kerja yaitu penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keberadaan bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Namun kenyataannya masih ditemukan pewarnaan ruangan yang kurang, ventilasi ataupun pendingin ruangan yang masih kurang. Hal ini menyebabkan adanya gangguan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang tentunya berdampak pada produktifitas karyawan.

Selain pelatihan dan lingkungan kerja fisik kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Sedangkan menurut Boyatzis dalam Priansa (2014) Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas

yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Arys Mikro Sukawati yang merupakan salah satu Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010, dibangun oleh Nyoman Adhi Yusdiawan. Berawal dari 2 toko kelontong yang berlokasi di daerah Singapadu dan Sesetan, Nyoman Adhi Yusdiawan mulai berjuang mempertahankan dan mengembangkan perusahaan ini. CV. Ary's Mikro telah memiliki beberapa cabang di Daerah Gianyar, Denpasar, dan Nusa Dua serta menjadi salah satu penyedia lapangan pekerjaan yang menjanjikan. “Yang Muda Harus Bekerja” menjadi salah satu motto perusahaan ini, sehingga tidak heran jika hampir seluruh karyawannya adalah anak muda.

Namun dari segi pengalaman anak muda masih dapat dikatakan belum cukup berkompeten karena minimnya pengalaman kerja sehingga memerlukan pelatihan kerja. Kinerja perusahaan sangatlah bergantung dengan kinerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dari karyawan seperti layaknya fasilitas penunjang kerja.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh data yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar pada tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1 Tingkat dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan
Pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar
Tahun 2022**

No	Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan	Pendidikan	
			SMA/SMK sederajat	Strata 1
1	Gudang	23	23 orang	-
2	Office	13	1 orang	12 orang
3	Arys Supermarket	32	30 orang	2 orang
Total Karyawan		68 orang		

Sumber: CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang masih perlu dievaluasi agar karyawan dapat menempati bagian atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selama ini kompetensi karyawan dirasa masih kurang mendapat perhatian sehingga masih ditemukan karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya. Data jumlah karyawan CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar dari tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2 Data Karyawan
Pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar
Tahun 2022**

No	Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan	
		Laki-Laki	Perempuan
1	Gudang	19	4
2	Office	3	10
3	Arys Supermarket	12	20
Total Karyawan		68 orang	

Sumber: CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar

Pada Tabel 1.3 CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar pada tahun 2022 telah melakukan tiga jenis pelatihan yaitu pelatihan manajemen, pelatihan akuntansi dan pelatihan di bidang pelayanan konsumen (komunikasi bisnis).

**Tabel 1. 3 Jenis dan Metode Pelatihan
Pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar
Tahun 2022**

No.	Jenis Pelatihan	Metode Palatihan	Peserta Pelatihan	Waktu Pelatihan	Keterangan
1.	Manajemen l	<i>On The Job Training</i>	Seluruh pejabat seksi keatas	17 -20 Maret 2022	Terlaksana dengan baik
2.	Pelatihan Akuntansi	<i>On The Job Training</i>	Karyawan Bagian Akunting	5 – 10 Juli 2022	Terlaksana dengan baik
3.	Pelatihan komunikasi bisnis	<i>On The Job Training</i>	Karyawan Bagian Penjualan	15-18 Agustus 2022	Terlaksana dengan baik

Sumber: CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar

Dari Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa dalam rangka memenuhi target pendapatan CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar senantiasa melakukan pembenahan baik dari segi lingkungan fisik maupun peningkatan kompetensi seperti melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Namun dalam kenyataannya target pendapatan masih belum tercapai hal ini terlihat pada data target dan realisasi pendapatan. Hal ini disebabkan oleh metode pelatihan yang kurang tepat, sasaran yang dituju dan *output* pelatihan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.

Adapun dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel rekapitulasi pencapaian target dan realisasi pendapatan CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut.

**Tabel 1. 4 Target dan Realisasi Pendapatan
Pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar
Tahun 2022**

No.	Bulan	Pendapatan			
		Target (jutaan Rp.)	Realisasi (jutaan Rp.)	Selisih (+/-) (jutaan Rp.)	Persentase Capaian Target (%)
1.	Januari	1.000	952	-48	95,2
2.	Februari	1.000	875	-125	87,5
3.	Maret	1.000	925	-75	92,5
4.	April	1.000	925	-75	92,5
5.	Mei	1.000	985	-15	98,5
6.	Juni	1.000	965	-35	96,5
7.	Juli	1.000	954	-46	95,4
8.	Agustus	1.000	925	-75	92,5
9.	September	1.000	895	-105	89,5
10.	Oktober	1.000	975	-25	97,5
11.	Nopember	1.000	987	-13	98,7
12.	Desember	1.000	1.155	155	115,5
	Jumlah	12.000	11.518	1.407	98,98

Sumber: CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pendapatan setiap bulan pada tahun 2022 cukup bervariasi walaupun variasinya tidak begitu tajam, namun hampir semuanya tidak mencapai target kecuali pada bulan Desember. Sehingga pada tahun 2022 target pendapatan tidak tercapai, karena dari pendapatan Rp.12.000.000.000,- yang ditargetkan hanya dapat dicapai sebesar Rp.10.593.000.000 atau sekitar 88,28 persen saja. Penetapan target pendapatan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar adalah target dalam setahun yaitu sebesar Rp. 12.000.000.000,-, sedangkan penentuan target bulanan dilakukan dengan membagi rata target tahunan. Adapun yang memengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan. Pengetahuan dan keterampilan yang baik diperoleh melalui pelatihan yang memadai dan metode yang sesuai.

Berdasarkan uraian di atas maka cukup beralasan untuk diteliti mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar.

1.2. Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan. Dijadikan referensi mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat memperkaya wawasan utamanya mengenai teori motivasi berprestasi, konflik pegawai dan efektivitas kerja.

2) Manfaat praktis.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa, yang dimana penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam suatu bentuk permasalahan yang dihadapi pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar. Selain itu bermanfaat bagi perusahaan, yang dimana hasil penelitian ini bisa disumbangkan pada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya yang menyangkut masalah pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kompetensi di dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943, adalah konsep hierarki kebutuhan yang menjelaskan cara manusia didorong untuk memenuhi kebutuhan mereka. Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkat atau hierarki yang terstruktur, dimulai dari kebutuhan yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Dengan dasar teori ini dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan dikarenakan aspek kebutuhan memiliki kaitan erat nantinya dengan pertimbangan seorang karyawan. Adapun lima hierarki tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan dasar seperti makanan, air, tidur, dan perlindungan dari cuaca buruk.
- 2) Kebutuhan Keamanan, merupakan kebutuhan akan rasa aman, perlindungan dari bahaya, dan stabilitas.
- 3) Kebutuhan Sosial, merupakan kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial, cinta, kasih sayang, dan kebutuhan untuk dicintai dan diterima oleh orang lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, merupakan kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dan rasa harga diri.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan kebutuhan untuk mencapai potensi pribadi, berkembang sebagai individu, dan mencapai tujuan tertinggi.

Dalam pandangan Maslow, individu akan cenderung memprioritaskan pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah dalam hierarki sebelum mereka dapat mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melalui hubungan teori Maslow, kinerja karyawan, pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi dapat dirasionalisasikan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Ini mencakup sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, seberapa efektif mereka dalam melakukan pekerjaan, dan sejauh mana mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja (As'ad, 1999) antara lain kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Indikator Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Empat aspek dari kinerja, yaitu kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas. Kuantitas, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Kerja sama, merupakan indikator sejauh mana bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai. (Nur'Aini, 2016).

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

- 1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2012:50) mengatakan, bahwasannya pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Kaswan (2015) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai cara. Berikut adalah beberapa pengaruh utama pelatihan terhadap kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dalam Nerys Lourensius L. Tarigan, Thomas A. R, dan Andri P (2021) :

1) Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan

kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Penting untuk dicatat bahwa efektivitas pelatihan dapat bervariasi tergantung pada desain, implementasi, dan relevansi pelatihan tersebut. Oleh

karena itu, perusahaan perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Bersamaan dengan itu menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sumartono dan Sugito (2004) berkaitan fisik kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Hendra Jayusman, Winarti S, dan Aditya D. (2021) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yang perlu dipertimbangkan serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan mencakup :

- 1) Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai dan sesuai di tempat kerja sangat penting. Pencahayaan yang tepat dapat mempengaruhi suasana hati, tingkat kewaspadaan, dan hasil kerja karyawan. Sebaliknya, pencahayaan yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan produktivitas.

2) Sirkulasi Udara

Suhu yang sesuai dan ventilasi yang memadai di ruang kerja dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja. Kualitas udara di lingkungan kerja juga memegang peran penting. Udara yang bersih dan bebas dari polusi dapat mengurangi risiko penyakit, absensi karyawan, dan meningkatkan produktivitas.

3) Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas. Penempatan peralatan atau tata letak ruangan yang baik dapat membantu mengurangi kebisingan yang mengganggu.

4) Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja

Bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan

Keamanan di lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka dan merasa lebih nyaman. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Mengatur dengan baik semua faktor ini dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, sedangkan pengabaian terhadap lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan bahkan risiko cedera atau penyakit terkait pekerjaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan merancang lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dengan baik.

2.5 Kompetensi

2.5.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Sedangkan pengertian lainnya yaitu kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017)

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell (dalam Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati, 2018) menjelaskan faktor-faktior yang mempengaruhi kompetensi karyawan diantaranya adalah :

1) Kepercayaan dan nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keahlian

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya

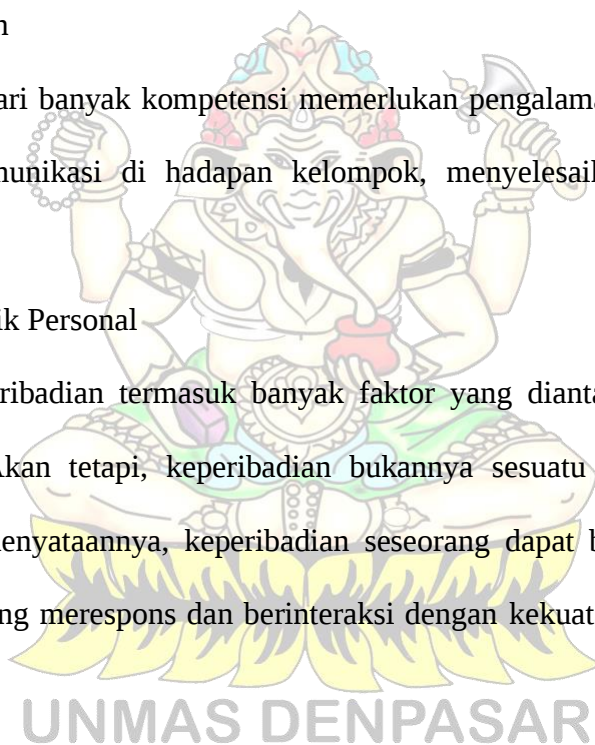
4) Karakteristik Personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap memotivasi seorang bawahan

6) Isu-isu dan Hambatan Emosional



Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kapasitas intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang mewujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi (2017) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat populasi sebanyak 7.575 orang dan peneliti menentukan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode *indepth interview*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Komponen pelatihan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Peneliti menentukan sampel sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung arti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat 120 populasi dan peneliti menentukan sampel sebanyak 55 responden dengan teknik *propotional random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Debby Endayani Safitri (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Terdapat 30 populasi dan peneliti menentukan sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode teknik

sensus dan survey. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan kerja terbukti sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti 85% dari total karyawan menyatakan setuju.

- 5) Setyowati Subroto (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat 30 populasi dan peneliti menentukan sampel jenuh sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa dan Ni Wayan Wina Premayani (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat 141 orang populasi dan peneliti menentukan sampel sebanyak 59 responden berdasarkan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik

lingkungan kerja fisik yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- 2) Bagas Adhyasa (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat”. Teknik metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan, atau *explanatory research*. Peneliti menentukan 66 sampel. Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan lembar kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder bersumber dari situs web, buku, karya ilmiah. Hasil penelitiannya adalah yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.
- 3) Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, dan Aditya Dwi Prakasa (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menentukan sampel sebanyak 10. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan artinya dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara akan meningkat.
- 4) Chantika Rivalita dan Ary Ferdian (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas

Telkom”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menentukan sampel sebanyak 145 dengan *teknik proportionate sampling* dengan *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik pada pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom tergolong baik dengan persentase sebesar 70,86%.

- 5) Doni Marlius dan Iis Sholihat (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menentukan sampel sebanyak 116 dengan teknik sampel jenuh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

2.6.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ayu Anjani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menentukan sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan

data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menentukan sampel sebanyak 97 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

- 3) Eigis Yani Pramularso (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti memiliki data populasi 40 orang dan menentukan sampel acak sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. deskriptif kuantitatif dengan teknik statistik uji normalitas, uji linearitas, uji regresi sederhana, koefisien

korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menentukan sampel dengan teknik *probability sampling* dengan jenis simple random sampling sebanyak 63 responden dari total 164 populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Teknik analisis data dan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Peneliti menentukan sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dapat ditarik kesimpulan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.