

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, hal ini membuat sumber daya manusia merupakan suatu aset organisasi yang paling berharga. Kurniawati (2021:02) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pribadi orang yang bekerja menggerakkan suatu perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang kecakapannya harus dikembangkan dan dilatih. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan agar dapat memenuhi kebutuhan dan menjawab setiap tantangan yang mungkin muncul dalam perusahaan. Langkah utama sebuah organisasi adalah fokus pada kualitas sumber daya manusianya.

Peran perusahaan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan dalam bentuk apapun agar kinerja yang dihasilkan baik dan sesuai dengan harapan. Pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga pada upaya karyawan dengan kesadaran mereka untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia pada perusahaan akan mendukung dan membantu semua kegiatan yang berhubungan dengan organisasi. Menurut Kaswan (2018), seperti sumber daya lainnya, organisasi mengharapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hasilnya, perusahaan

dapat mencapai tujuan dengan membina lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Juniarti dan Putri (2021:45) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari tanggung jawab yang dibebankan secara legal dalam rencana mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral dan tidak melanggar hukum. Organisasi harus memperhatikan sejumlah faktor penting, termasuk kinerja karyawan karena kinerja karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik juga diperlukan agar pegawai dapat berkinerja dengan baik, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang benar-benar optimal.

Mahawati (2021:04) menyatakan bahwa beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada karyawan dan menjadi tanggung jawabnya berupa fisik maupun mental. Beban kerja umumnya dipengaruhi baik oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari dalam diri pekerja itu sendiri, sedangkan faktor eksternal beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja.

Suatu pekerjaan dapat menimbulkan ancaman bagi kesejahteraan pekerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini biasa disebut dengan beban kerja yang merupakan dampak sehari-hari dari aktivitas kerja. Kemampuan fisik dan kognitif pekerja, serta keterbatasan setiap pekerja dalam menerima beban harus diperhatikan saat mengalokasikan beban kerja. Oleh karena itu, karyawan yang diberikan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres fisik dan mental di tempat kerja. Reaksi emosional, sakit kepala, dan sembelit adalah beberapa contoh akibat dari beban kerja

yang berlebihan. Sebaliknya, kebosanan di tempat kerja akan terjadi bila beban kerja dirasakan ringan atau tidak terlalu berat. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat terjadi karena beban kerja yang terlalu ringan.

Simanjuntak, dkk. (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Surijadi dan Musa (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo, dkk. (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain, seperti pelatihan dan lingkungan kerja, dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan ketika beban kerja tidak lagi menjadi faktor utama.

Selain beban kerja, hal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Kawiana (2020:141) menyatakan bahwa pelatihan merupakan rangkaian tindakan secara tersusun mengatur kembali tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berorientasi pada masa ini dan masa depan demi membantu karyawan mendapat keahlian dan kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Periode Pelatihan**

<b>No</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pelatihan</b>
1	<i>On the job training</i>	2018	12 kali
2	<i>On the job training</i>	2019	12 kali
3	<i>On the job training</i>	2020	7 kali
4	<i>On the job training</i>	2021	6 kali
5	<i>On the job training</i>	2022	9 kali

Sumber: CV Kecak Garmen (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa pelatihan karyawan pada CV Kecak Garmen pada tahun 2020 mengalami penurunan frekuensi yang disebabkan oleh adanya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat di Indonesia (PPKM). Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2018 dan 2019 memiliki frekuensi pelatihan tertinggi pada CV Kecak Garmen dan frekuensi menurun pada 2020 hanya sebanyak 7 kali pelatihan. Menurunnya frekuensi pelatihan pada CV Kecak Garmen dapat mengakibatkan kinerja yang karyawan hasilkan juga menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Marjaya dan Pasaribu (2019) menemukan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan penelitian Syifa, dkk. (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan komponen penting dari peningkatan kinerja karena korelasi positif dan signifikannya dengan kinerja karyawan

Pada kenyataannya pegawai harus mengikuti perkembangan dunia usaha sesuai dengan tugas yang dijabatnya atau yang akan dijabatnya nanti. Meskipun potensi pegawai mungkin sudah cakap dalam memenuhi syarat suatu pekerjaan, tetapi untuk mencapai hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien, perusahaan perlu mengurangi beban kerja dan memfasilitasi pegawainya dengan pelatihan. Selain itu, peningkatan kinerja pegawai juga sangat bergantung pada lingkungan kerja yang mereka tempati.

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Silitonga (2020:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua bentuk fisik maupun non fisik di sekitar karyawan yang dapat menumbuhkan semangat dan kinerja pada saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustyani, dkk. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Fitriani, dkk. (2019) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dapat membentuk suatu hubungan kerja yang mengikat. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk memperbaiki lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa membuat karyawan betah di dalam ruangan, senang, termotivasi untuk bekerja, dan menyelesaikan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

CV Kecak Garmen adalah *Producer, Exporter*, dan *Trader* pakaian. Setiap tahun, perusahaan ini memproduksi 500.000 pakaian untuk diekspor ke Amerika Serikat. CV Kecak Garmen memulai operasinya pada tahun 1993 di bawah kepemilikan Kang Dharma Wijaya, dengan lokasi di Jalan Soka No.126 Denpasar, Bali. Observasi awal peneliti di CV Kecak Garmen mengungkapkan bahwa sektor ini mempekerjakan 70 orang dari berbagai latar belakang sebagai penjahit.

Karyawan di CV Kecak Garmen merasa tidak puas dan tidak nyaman dalam pekerjaan sehari-hari karena beban kerja, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Pelatihan yang diberikan seringkali bersifat internal perusahaan, dan instruktur yang sama setiap pelatihan dapat membuat karyawan CV Kecak Garmen bosan.

Selain pelatihan, lingkungan tempat kerja membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan standar kualitas CV Kecak Garmen. Namun dalam praktiknya, pihak garmen tidak memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya, antara lain tata ruang kerja yang tidak efektif, sistem keamanan yang belum sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan kurangnya hubungan antar karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, dengan itu Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Kecak Garmen di Denpasar”**.

UNMAS DENPASAR

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Kecak Garmen?
- 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Kecak Garmen?

- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Kecak Garmen?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan utama Peneliti melakukan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kecak Garmen.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Kecak Garmen.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kecak Garmen.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
  - a) Bagi Peneliti

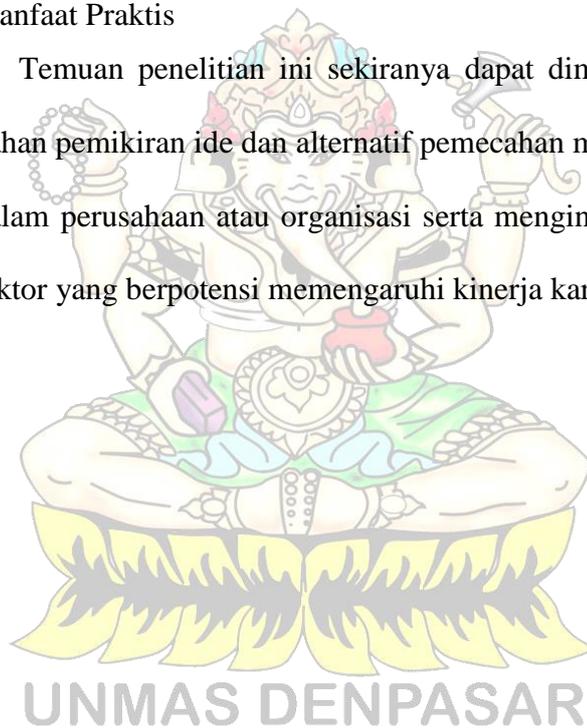
Memberikan peluang dalam penerapan teori, secara langsung, khususnya teori SDM di dalam praktik lapangan. Daripada itu untuk meningkatkan kemampuan penelitian Penulis saat melaksanakan sebuah penelitian. Serta membekali peneliti dengan pengetahuan dan pengalaman terkait masalah yang diteliti.

b) Bagi Institusi

Dapat berfungsi sebagai sumber informasi untuk perusahaan dan organisasi yang melakukan penelitian tentang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Juga sebagai bahan pemikiran untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

2) Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini sekiranya dapat dimanfaatkan sebagai bahan pemikiran ide dan alternatif pemecahan masalah yang ada di dalam perusahaan atau organisasi serta menginformasikan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan *grand theory* (teori utama) dalam penelitian ini. Termasuk salah satu bentuk teori motivasi, *Goal-Setting Theory* mengutamakan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diciptakan. *Goal-Setting Theory* menekankan bahwa pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang dapat mengerti tujuan yang diharapkan organisasi, maka dari itu pemahaman ini akan memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan, jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan memengaruhi perilaku dan meningkatkan kinerja. Pencapaian atas sasaran yang ditetapkan dapat dilihat sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

##### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu berdasarkan parameter dan barometer tertentu dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Silaen (2021:02) menyatakan bahwa kinerja adalah keadaan dimana karyawan berhasil secara

kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang diberikan.

Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020:09), kinerja pegawai adalah hasil yang diraih pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan ukuran dasar penilaian yang berlaku dalam pekerjaan tersebut. Menurut Juniarti dan Putri (2021:45), kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari tanggung jawab yang dibebankan secara legal dalam rencana mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral dan tidak melanggar hukum, sedangkan Waloyo (2020:15) menyatakan bahwa kinerja menjadi kualitas dan kuantitas pencapaian kerja pribadi atau kelompok yang telah melaksanakan pekerjaan dan mengarah pada norma, standar operasional prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan. Menurut Bittel dan Newstrom (2013), terdapat tiga manfaat dari kinerja, yakni:

- 1) Untuk meningkatkan perilaku yang baik atau mengurangi adanya kinerja yang di bawah standar.
- 2) Untuk membangkitkan minat pekerja dalam kinerja mereka sendiri.
- 3) Untuk memberikan landasan yang kokoh bagi keputusan karir masa depan yang dibuat oleh seorang karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi baik atau buruk keseharian kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2021), bahwa adapun faktor-faktor kinerja adalah berikut ini:

- 1) Faktor kepemimpinan dan kepercayaan, mencakup unsur kemampuan kepercayaan diri, pengetahuan, motivasi, komitmen, dan keterampilan yang tiap individu karyawan miliki.

- 2) Faktor kepemimpinan manajer, mencakup aspek team leader dan kualitas manajer dalam menyampaikan semangat, dorongan, arahan, dan bantuan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, mencakup kualitas dari semangat yang telah diperoleh dari rekan satu tim, kepercayaan kepada anggota tim yang sama dan kekompakan.
- 4) Faktor sistem, mencakup sistem kerja, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan.
- 5) Faktor kontekstual, mencakup desakan dan berubahnya lingkungan eksternal dan internal.

Robbins (2017) mengemukakan ada lima indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan secara individu, yakni:

- 1) Kualitas merupakan persepsi karyawan tentang ukuran kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan pada keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan penjelasan jumlah hasil, seperti jumlah unit atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang telah terselesaikan lebih awal dari waktu yang ditentukan, dapat terlihat dari sudut koordinasi beserta hasil output dan mengoptimalkan jumlah sisa waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga kerja, modal, teknologi, dan bahan mentah) dimanfaatkan secara

maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil pencapaian oleh setiap unit ketika menggunakan sumber daya.

- 5) Kemandirian merupakan tingkat bagi karyawan untuk menentukan kapasitasnya dalam melakukan tugas pekerjaannya. Komitmen untuk bekerja adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja di instansi dan memikul tanggung jawab kantor.

### **2.1.3 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sistem yang terbentuk dengan perincian total jam kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan dan mewujudkan tanggung jawab pada waktu yang telah dijadwalkan dan berhubungan dengan ketetapan dari kuantitas dan kesulitan sebuah tugas yang telah dilimpahkan kepada individu dalam sebuah perusahaan. Kementerian Agama Badan Litbang dan Diklat Pusdiklat Tenaga Administrasi (2021:08) menyatakan bahwa beban kerja merupakan banyaknya aktivitas yang patut diselesaikan oleh individu maupun kelompok selama kurun waktu tertentu dan dalam situasi normal, sedangkan menurut Mahawati (2021:04), beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada karyawan dan menjadi tanggung jawabnya berupa fisik maupun mental.

Menurut Nurwahyuni (2019), ada dua faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan internal. Beban kerja dapat terpengaruhi oleh dua faktor di bawah ini, yaitu:

- 1) Faktor eksternal merupakan faktor yang tercipta dari luar tubuh seorang karyawan.

- 2) Faktor internal merupakan faktor yang tercipta dari dalam tubuh seorang karyawan yang dapat diartikan sebagai umpan balik dari sesuatu yang berasal dari luar tubuh. Faktor internal ini mencakup faktor somatik (kualitas gizi, usia, gender, bentuk badan, serta kebugaran) dan faktor psikis (dorongan, pandangan, pretense, andalan, serta rasa puas).

Bekerja terlalu banyak berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karena dapat menyebabkan respons emosional yang tidak stabil seperti stres, sakit perut, dan ledakan kemarahan emosional. Namun, jika tidak cukup bekerja, hal ini dapat menyebabkan masalah kesehatan mental lainnya seperti kebosanan, yang menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Hal ini juga menyebabkan individu kurang memperhatikan tanggung jawab mereka, yang mengarah pada etos kerja di bawah standar dan kerugian bagi organisasi.

Rolos, dkk. (2018) menemukan bahwa beban kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Tujuan yang ingin dicapai: persepsi tentang berapa banyak tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi setiap pekerja. Persepsi pandangan setiap pekerja tentang tenggat waktu pekerjaan.
- 2) Lingkungan kerja: mencakup persepsi setiap orang tentang keadaan atau lingkungan kerja mereka, seperti percepatan yang terjadi selama pengambilan keputusan dan antisipasi masalah yang muncul secara tiba-tiba saat bekerja lembur untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 3) Menggunakan waktu: Selama periode waktu tertentu dari kegiatan produktivitas, efisiensi waktu.
- 4) Ekspektasi kerja: Kesan yang diperoleh setiap orang dari bekerja, seperti ketika dia menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu yang telah ditentukan.

#### **2.1.4 Pelatihan Karyawan**

Salah satu dari sekian banyak kegiatan atau upaya untuk mengembangkan karyawan suatu perusahaan adalah pelatihan, yang dapat dijadikan sebagai kunci dari suatu sistem yang memberdayakan karyawan itu sendiri. Pelatihan adalah mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru atau yang sudah ada untuk melakukan pekerjaan mereka. Silaen (2021:213) menyatakan bahwa pelatihan merupakan seluruh aktivitas untuk memberikan, meningkatkan, memperoleh, serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, produktivitas, sikap dan etos kerja pada level keahlian dan keterampilan tertentu berdasarkan jenjang dan kualifikasi jabatan.

Menurut Kawiana (2020:141), pelatihan merupakan rangkaian tindakan secara tersusun mengatur kembali tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berorientasi pada masa ini dan masa depan demi membantu karyawan mendapat keahlian dan kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Tujuan utama pelatihan adalah untuk membuatnya lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan saat ini. Segala upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong pekerja agar belajar dan biasanya hanya berfokus pada masalah kinerja jangka pendek.

Pelatihan *on the job* dan *off the job training* adalah dua jenis pelatihan yang saat ini digunakan. Dalam hal membangun kapasitas individu dalam sebuah perusahaan, kedua pendekatan pelatihan memainkan peran penting. Menurut Pratama dan Mukzam (2018), "*on the job*" didefinisikan sebagai pelatihan yang menggabungkan bekerja dan belajar. Di luar pekerjaan, di sisi lain, hanya berfokus pada pengembangan keterampilan dan berlangsung di luar jam kerja. Sebagian besar waktu, bekerja menghasilkan yang terbaik hasil karena menghemat uang, efisien, dan menggunakan tenaga kerja perusahaan. Pekerjaan di luar pekerjaan dapat memberikan hasil terbaik di organisasi lain, tetapi itu tergantung pada kebutuhan dan minat setiap orang.

Program pelatihan kerja memiliki tujuan tertentu, yaitu untuk memenuhi kebutuhan kerja untuk menciptakan pengalaman dan pengetahuan sekaligus menyelesaikan tanggung jawab. Mereka juga memberikan pengalaman atau pengetahuan baru untuk meningkatkan potensi beradaptasi dengan dinamika sistem kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Proses optimalisasi efektivitas dan kegunaan suatu entitas sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Pratama dan Mukzam (2018), pelatihan dan pengembangan memberikan keuntungan nyata sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas baik kuantitas maupun kualitas.
- 2) Mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk belajar agar dapat memenuhi standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menumbuhkan loyalitas, kerjasama, dan sikap yang menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Menurunkan biaya dan jumlah kecelakaan kerja.

- 6) Berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan.

Marjaya dan Pasaribu (2019) menemukan beberapa faktor yang menjadi bagian untuk menimbang pelatihan, antara lain:

- 1) Efisiensi dalam pembelanjaan.
- 2) Bahan yang dibutuhkan untuk program.
- 3) Prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Keterampilan dan preferensi peserta.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Adapun indikator pelatihan menurut Dessler (2015), diantaranya:

- 1) Instruktur, mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya *professional* dan berkompeten.
- 2) Metode pelatihan, sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah metode pelatihan yang sesuai.
- 3) Peserta pelatihan, agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar siap dilatih artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti

program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah kemampuan peserta pelatihan dan motivasi peserta pelatihan.

- 4) Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

### **2.1.5 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan selama bekerja mencakup kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan. Silitonga (2020:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua bentuk fisik maupun non fisik di sekitar karyawan yang dapat menumbuhkan semangat dan kinerja pada saat bekerja.

Menurut Silaen (2021:199), lingkungan kerja adalah lingkungan yang mana karyawan akan menghabiskan waktunya lebih banyak daripada kegiatan lain di dalam hidup, sedangkan Juniarti dan Putri (2021:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lokasi tempat bekerja. Meskipun aspek lingkungan kerja ini sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, akan tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memerhatikannya. Jika kesehatan, kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan semuanya dijamin oleh lingkungan kerja itu sendiri, maka lingkungan tersebut memenuhi syarat sebagai lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2018), jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah setiap dan semua kondisi yang terlihat dengan mata dan ada di tempat kerja. Setiap karyawan dapat dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh lingkungan kerja fisik.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang tercipta sebagai hasil interaksi antara satu individu dengan individu lainnya di tempat kerja misalnya antara pekerja dan pekerja pada tingkat manajerial yang sama. Jenis ini tidak terlihat, tetapi melibatkan emosi setiap pekerja.

Menurut Moekijat (2022), faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi perkembangan lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Warna, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di tempat kerja, warna memegang peranan penting. Lebih khusus lagi, suasana hati tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh warna. Saat melakukan pekerjaan, seseorang merasa tenang dan bahagia karena warna di lantai atau dinding.
- 2) Kebersihan, karena kebersihan mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja, maka dibutuhkan tenaga kerja tersendiri untuk mengelola kebersihan di tempat kerja dan juga harus mempertimbangkan biaya tambahan untuk hal tersebut. Kebersihan juga memengaruhi individu dalam proses penyelesaian pekerjaan.

- 3) Pencahayaan, meliputi baik cahaya buatan dari matahari maupun cahaya dari lampu. Pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih teliti bila ada penerangan yang memadai.
- 4) Sirkulasi udara, pertukaran udara yang baik dapat meningkatkan kebugaran karyawan dan mengurangi penyakit. Sistem konstruksi bangunan juga berdampak pada pertukaran udara. Misalnya, tingkat oksigen gedung dan jumlah pekerja harus dipertimbangkan.
- 5) Kedamaian, jaminan keamanan perusahaan mencakup lebih dari sekedar menghindari kecelakaan di tempat kerja, itu juga termasuk menjaga barang-barang pribadi karyawan.
- 6) Tata ruang, karena penataan yang harmonis dapat memberikan rasa nyaman dan efisiensi dalam bekerja, maka penataan ruang merupakan faktor yang sangat penting.

Menurut Parashakti dan Putriawati (2020), tempat kerja yang sadar akan kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan akurasi di tempat kerja. Proses produksi akan terhambat jika tempat kerja tidak tertata bahkan rawan kecelakaan sehingga menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Manajemen ruangan yang nyaman dapat membuat pekerjaan yang ada menjadi menyenangkan. Kontribusi bagian personalia, yang mengawasi sejumlah besar karyawan saat ini, mengikuti kenyamanan di tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018), indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

- 1) Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Penerangan atau cahaya, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan
- 3) Sirkulasi udara, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 4) Tata warna, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan

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

- 5) Musik, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- 6) Temperatur, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat tinggal.
- 7) Dekorasi, berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

- 1) Vipraprastha dan Putra (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Kinerja Karyawan yang Didasarkan Pada Beban Kerja, Kompensasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Indah Permai

Depo Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Denpasar. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai pada PT. Indah Permai Depo Denpasar. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Indah Permai Depo Denpasar yang berjumlah 67 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Purnawati, dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diversey Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab

pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Diversey Bali. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh pegawai PT. Diversey yang berjumlah 33 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali.

- 3) Simanjuntak, dkk. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Medan. Pada

- penelitian ini populasinya 100 orang dan sampelnya adalah 50 orang karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Medan menggunakan rumus slovin. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Dan Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.
- 4) Parashakti dan Putriawati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek

pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Bahagia Idkho Mandiri. Pada penelitian ini populasi adalah pegawai PT. Bahagia Idkho Mandiri yang berjumlah 350 orang dan sampelnya sebanyak 78 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri.

- 5) Surijadi dan Musa (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru yang berjumlah 39 orang menggunakan teknik sensus sampling. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru.

- 6) Napitupulu dan Siagian (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT AMTEK. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah karyawan pada PT AMTEK. Pada penelitian ini populasinya adalah 571 orang karyawan pada PT AMTEK dan sampelnya adalah 85 orang karyawan pada PT AMTEK. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Handoko dan Purnama (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi). Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Cendikia Global Solusi. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. Cendikia Global Solusi yang berjumlah 76 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Neksen, dkk. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Penelitian ini

termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT Grup Global Sumatera. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT Grup Global Sumatera yang berjumlah 90 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera

- 9) Manurung dan Tanjung (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Pada

penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara yang berjumlah 35 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, disiplin dan beban kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

- 10) Nadilah, dkk. (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT Snapindo Warlab Sukses Tebet yang berjumlah 36 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.

- 11) Marjaya dan Pasaribu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 48 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

12) Syifa, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang yang berjumlah 63 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

13) Girsang (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab

pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Lintas Aman Andalas Medan. Pada penelitian ini populasi adalah 190 orang pegawai PT. Lintas Aman Andalas Medan dan sampelnya yang berjumlah 129 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

14) Salain (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali). Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah Karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan pada PT.

Tirta Investama (Dc Bali) sebanyak 500 orang dan sampelnya yang berjumlah 83 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali), pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali) serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali).

- 15) Darmawati, dkk. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang

berjumlah 50 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

- 16) Mustyani, dkk. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai BUMDA Desa Adat Kutuh. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah pegawai BUMDA Desa Adat Kutuh yang berjumlah 88 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh.

17) Malau dan Wasiman (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sansyu Precision Batam. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai PT. Sansyu Precision Batam. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. Sansyu Precision Batam yang berjumlah 162 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

18) Rahmania dan Indirasari (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perum

Perhutani KPH Tasikmalaya. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya yang berjumlah 135 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 19) Fitriani, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah guru SMK Negeri 1 Manokwari. Pada penelitian ini populasi dan

sampelnya adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Manokwari yang berjumlah 45 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari.

20) Khoerunnisa, dkk. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Federal Industries. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Federal Industries yang berjumlah 78 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Industries. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Industries.