

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, setiap perusahaan pastinya diuntut untuk menjalankan manajemen yang baik. Dengan adanya manajemen yang baik tentunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, jika efektivitas perusahaan dapat tercapai hal ini tentunya memberikan efek yang baik bagi suatu perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Adhika (2022) Menyatakan bahwa didalam organisasi terdapat salah satu unsur, yaitu sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dikelola dengan baik guna memperoleh pendayagunaan SDM yang optimal, agar efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat tercapai. (Sitti,2020)

Asep (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia juga merupakan faktor penting yang berguna sebagai penggerak dan pengelola sistem. Yang dimana sumber daya manusia sendiri menjadi indikator yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, yang dimana manusia itu sendiri merupakan unsur yang berkaitan dengan pengaturan dan pelaksanaan didalam setiap aktivitas pada organisasi. Jadi sumber daya manusia juga menjadi salah satu penentu kesuksesan dari perusahaan itu sendiri.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sendiri tentunya sudah dilakukan oleh setiap perusahaan, mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tentunya akan mengalami perubahan maka perusahaan menuntut

karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Rahmah (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai perusahaan dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan melalui pemberian pelatihan beserta pendidikan kepada para karyawan, pemberian reward atas prestasi kerja karyawan, perencanaan pengembangan karir karyawan dan masih banyak lagi. Sikap para karyawan terhadap pelaksanaan tugas juga menjadi faktor penting dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Tanpa adanya keinginan dari karyawan itu sendiri tentunya akan sulit untuk melakukan peningkatan kemampuan karyawan. Yang dimana kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja perseorangan atau individu sesuai dengan peran dan tugas individu yang bersangkutan didalam suatu periode pada organisasi, yang nantinya akan terhubung dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat karyawan ini bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, selain itu kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas mereka secara keseluruhan. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi juga dapat diartikan sebagai kinerja karyawan, yang dimana dalam suatu target yang telah ditentukan, penting untuk ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan juga memerlukan umpan balik untuk evaluasi mereka. (Novia, 2021)

Menurut Arista (2022) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sendiri merupakan cerminan dari hasil kerja individu dimana

apabila setiap individu bekerja dengan baik, bersemangat, berprestasi maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Rivaldo (2022) menyatakan bahwa berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh kinerja karyawan, menjadi sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan perusahaan nantinya dapat tercapai, kinerja merupakan proses tingkah laku manusia dalam melakukan pekerjaan mereka nantinya, untuk mencapai kinerja sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi.

Menurut Widodo (2022) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, kinerja karyawan menjadi suatu hal yang cukup penting dalam upaya sebuah organisasi mencapai tujuan mereka, kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang akan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Sadat (2022) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan, kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan. Sadat juga menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang harus ditingkatkan mengingat persaingan pada era ini semakin pesat. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja setiap karyawannya meningkat, maka untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan pelatihan yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. (Ekhsan,2019)

Setiap perusahaan tentunya memiliki program pelatihan yang berbeda – beda, pelatihan sendiri bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang tertentu. Ini bisa berupa pengembangan keterampilan teknis, kepemimpinan, atau keterampilan interpersonal. Lestari (2020) menyatakan bahwa, pelatihan kerja merupakan pembelajaran yang tentunya berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan, pemberian pelatihan merupakan upaya untuk dapat memperbaiki kinerja dari para karyawan di bidang pekerjaan mereka. Para karyawan nantinya harus dapat melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan adanya pelatihan juga dapat menghilangkan kecemasan para karyawan baru dan memudahkan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka nantinya. Selain itu pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Irfan (2021) menyatakan bahwa, pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentunya akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras lagi, hal ini terjadi karena para karyawan telah mengetahui dengan baik tugas dan kewajiban mereka, maka dari itu mereka akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Sinambela (2021) menyatakan bahwa, pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari setiap organisasi guna mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan. Pelatihan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan juga merupakan cara mengubah

sikap karyawan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan lebih fektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat akhir dalam organisasi pekerjaan yang ada. Pelatihan memiliki orientasi pada periode saat ini dan membantu karyawan dalam mencapai kemampuan dan keahlian tertentu untuk berhasil dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan pelatihan tersebut, karena pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Apabila pelatihan ini tidak dipenuhi, maka akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan perusahaan harus siap kehilangan aset terbaiknya dan secara tidak langsung akan berdampak negatif pada produktivitas dan keuntungan perusahaan. Mufidah (2020) menyatakan bahwa, pelatihan kerja merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dimana dengan pemberian pelatihan kerja dapat mengubah sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Wisuda (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses guna memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan kerja juga merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan yang dimana pelatihan kerja sendiri berhubungan dengan penguasaan skill, pengetahuan dan sikap para karyawan.

Terdapat hasil penelitan yang berkaitan dengan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Sekar (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Ruhiyat (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alexander (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang menjadi penentu keberhasilan suatu proses peningkatan kinerja dan juga keberlangsungan proses pelatihan kerja pada suatu organisasi. Anastasya (2022) Menyatakan bahwa, perkembangan kinerja karyawan tentunya memerlukan lingkungan kerja yang mampu berkontribusi dengan tugas karyawan nantinya. Lingkungan kerja dalam perusahaan harus diperhatikan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Purnawati (2021) menyatakan bahwa, lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong aktifitas didalam suatu perusahaan, serta akan menumbuhkan gairah dan semangat kerja karyawan. Hutagalung (2022) menyatakan bahwa, kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan, yang dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan membuat karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak sesuai tentu akan membuat kegiatan perusahaan tidak berjalan secara optimal. Suprianto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dari para pegawai, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal nantinya.

Penyelesaian tanggung jawab perusahaan oleh karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri, saat karyawan merasa senang berada di lingkungan kerja mereka maka aktivitas dan penyelesaian tugas - tugas pasti akan berjalan

secara optimal. Alfian (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah harus memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para karyawan dapat melaksanakan tugas dan kegiatan mereka dengan baik, sehat, aman, dan nyaman. Jufrizen (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas - tugas yang diberikan bagi para karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Setiap karyawan saat melakukan kegiatan mereka tidak akan terlepas dari lingkungan dan keadaan di sekitar mereka, oleh karena itu manusia akan terus beradaptasi dengan berbagai hal yang ada di lingkungan sekitar mereka. Peningkatan kinerja dapat dilakukan jika para karyawan sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, hal ini menjadi pengaruh yang cukup signifikan karena jika karyawan cepat untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, maka tidak akan sulit bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Terdapat hasil penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ronal (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagagarsyah (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Risky (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat hasil penelitian yang berkaitan dengan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiani (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yasin (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vivi (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

Menurut survei World Bank Enterprises pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan masih cukup minim survei tersebut mengatakan bahwa pemberian pelatihan kerja pada perusahaan di Indonesia hanya mencapai 10% saja. Yang dimana angka tersebut masih di bawah negara-negara tetangga seperti Vietnam, Filipina dan Tiongkok. Menurut Fauziah (2020) selaku menteri ketenagakerjaan, minimnya pelatihan karyawan oleh perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya biaya rekrutmen pegawai yang tinggi, penggunaan biro jasa untuk merekrut, pesangon yang memberatkan, hingga upah minimum yang belum sejalan dengan produktivitas pekerja yang dimana investasi pada SDM lebih kerap dilakukan oleh perusahaan besar karena skala ekonomi besar yang cenderung menghasilkan untung lebih besar. Tidak adanya pelatihan kerja bagi para karyawan tentu dapat menjadi dampak yang tidak baik bagi perusahaan kedepannya, karena perusahaan tidak akan berkembang jika Sumber Daya Manusia didalamnya juga tidak berkembang.

Berdasarkan kasus yang terjadi diatas, sangatlah penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh pelatihan kerja bagi para karyawan. Sebab melalui pelatihan kerja para karyawan dapat mengembangkan skill yang mereka miliki yang tentunya hal tersebut akan menjadi aset bagi perusahaan nantinya. Pelatihan kerja merupakan investasi penting bagi tenaga kerja. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas pekerja dalam pasar tenaga kerja. Dari fenomena diatas juga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja bagi para karyawan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan dan kedua hal ini tentunya di pengaruhi oleh lingkungan kerja pada suatu organisasi.

Di Indonesia sistem pemerintahannya telah dibagi yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Salah satu pemerintah daerah di Indonesia adalah Provinsi Bali yang mana didalamnya terbagi menjadi berbagai bidang untuk membantu tugas pemerintah salah satunya UPTD. BLK IP Bali yang membantu tugas pelayanan tersebut. Bagi kantor UPTD. BLK IP Bali, permasalahan kinerja pegawai menjadi faktor penting karena merupakan salah satu instansi daerah yang membantu tugas pemerintah, sehingga kinerja dari UPTD. BLK IP Bali akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal, yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisienkah dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan UPTD. BLK IP Bali sudah tercapai.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Pada UPTD. BLK IP Bali
Periode Tahun 2022-2023

Periode Tahun 2022 - 2023				
No	Tahun	Tugas Masuk	Belum Selesai	Persentase
1	2022	1336	120	9%
2	2023	668	98	15%
TOTAL		2004	218	11%

Sumber : UPTD. BLK IP Bali 2024

Dari Tabel 1. Tentang data diatas diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai pada UPTD. BLK IP Bali dalam melaksanakan tugas mereka perlu ditingkatkan lagi, Ganiar (2022) menyatakan bahwa Persentase data kinerja pegawai yang dianggap rendah apa bila menunjukkan hasil sekitar 10-20%. Sedangkan melalui data yang peneliti peroleh di lapangan hasil rata-rata kinerja pegawai pada UPTD. BLK IP Bali sebesar 11%, hal ini menandakan masih rendahnya kinerja pegawai pada instansi tersebut. Kuantitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator peneliti mengenai kinerja karyawan, karena masih banyak target pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai.

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Pada UPTD. BLK IP Bali
Periode Tahun 2022-2023

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH HARI KERJA SEHARUSNYA	ABSENSI	JUMLAH HARI KERJA SENYATANYA	TINGKAT KETIDAKHADIRAN
1	2	3	4	5	6	7
			(2X3)		(4-5)	$(5 : 2) = X 100$
Januari	32	23	736	30	706	4,25%
Februari	32	20	640	20	620	3,23%
Maret	32	23	736	30	706	4,25%
April	32	22	704	28	676	4,14%
Mei	32	20	640	20	620	3,23%
Juni	32	22	704	30	674	4,45%
Juli	32	23	736	29	707	4,10%
Agustus	32	23	736	19	717	2,65%
September	32	22	704	28	676	4,14%
Oktober	32	20	640	23	617	3,73%
November	32	23	736	20	716	2,79%
Desember	32	22	704	15	689	2,18%
Jumlah						43,14%
Rata - Rata						3,60%

Sumber : UPTD. BLK IP Bali, 2024

Dari Tabel 2. Tentang data diatas diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada UPTD. BLK IP Bali sebesar 3,60%, Hendy (2022) menyatakan bahwa Persentase data absensi karyawan dianggap tinggi apa bila menunjukkan hasil diatas 3% - 10%. Sedangkan melalui data yang peneliti peroleh di lapangan, data absensi karyawan pada UPTD.BLK IP Bali sebesar 3,60%, hal ini menandakan tingginya tingkat absensi pada instansi tersebut. Kepuasan dan kesejahteraan karyawan menjadi salah satu indikator peneliti mengenai lingkungan kerja, karena terkait dengan tingkat absensi karyawan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi guna mengetahui penyebab tingginya tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada UPTD. BLK IP Bali sebanyak 10 orang di peroleh permasalahan terkait pelatihan kerja seperti kurangnya pelatihan terkait keterampilan seperti penguasaan aplikasi pemerintahan elektronik (e-government) dan teknologi informasi untuk mendukung transformasi digital di instansi pemerintahan, lalu di peroleh permasalahan terkait lingkungan kerja seperti keterbatasan fasilitas, seperti ruang kerja sempit, dan kurangnya peralatan digital, sehingga mengurangi kenyamanan dan menghambat produktivitas. contohnya para karyawan masih kesulitan untuk menggunakan teknologi seperti absen digital disimpulkan terdapat beberapa kajian terkait faktor – faktor penentu pendukung peningkatan kinerja karyawan yang dimana faktor ini berfokus pada permasalahan internal perusahaan. Faktor – faktor tersebut adalah pelatihan kerja dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja, menurut Yohanes (2019) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah guna meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien. Setiap kegiatan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan dan pengembangan dapat membantu perusahaan untuk

meningkatkan daya saing secara tidak langsung, karena nilai perusahaan akan semakin meningkat melalui kualitas aset tak berwujud.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, menurut Rahmawati (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar para karyawan saat mereka bekerja di dalam perusahaan baik yang berbentuk fisik maupun non fisi, yang nantinya dapat mempengaruhi mereka saat menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja juga dapat di definisikan sebagai ruang, tata letak, alat-alat, bahan-bahan, hubungan rekan kerja serta kualitas yang memiliki dampak positif pada kualitas kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat-alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar para karyawan, metode kerja, serta pengaturan kerja pada perusahaan baik untuk individu maupun kelompok. Azis (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sejumlah hubungan-hubungan yang terdapat diantara karyawan dengan pengusaha dan lingkungan para karyawan bekerja termasuk teknikal, manusia dan lingkungan organisasi. Lingkungan kerja menyangkut hal – hal yang terkait antara individu karyawan dengan pekerjaannya di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat identifikasi adanya research gap dari variabel independen pelatihan kerja, dependen kinerja karyawan dan mediasi lingkungan kerja. Terdapat hasil penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh negatif dari hubungan variabel tersebut, seperti penelitian yang di lakukan oleh Mutiya (2022) menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini di peroleh hasil bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsso (2022) pada

penelitian ini di peroleh hasil bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Safira (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yenni (2020) pada penelitian ini di peroleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Ryani (2021) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifan (2019) pada penelitian ini di peroleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja.

Seperti yang di uraikan sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian antara para peneliti – peneliti terdahulu. Dari hasil penelitian sebelumnya yang tidak selaras, maka peneliti ingin melihat lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi proses kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD. BLK IP Bali Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- 1 Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. BLK IP Bali ?
- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. BLK IP Bali ?

- 3 Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada UPTD. BLK IP Bali ?
- 4 Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja pada UPTD. BLK IP Bali ?

4.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan – tujuan tertentu untuk dicapai.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. BLK IP Bali.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. BLK IP Bali.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap lingkungan kerja pada UPTD. BLK IP Bali.
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja pada UPTD. BLK IP Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

- 1 Manfaat Teoritis
 - a) Bagi peneliti, melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat memahami lebih dalam terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.
 - b) Bagi peneliti lain, melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan hasil penelitian diharapkan dapat

menambah bahan referensi terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai pemediasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian yang lebih lanjut terhadap obyek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.
- b) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi UPTD BLK. IP Bali dalam mengevaluasi kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kinerja karyawan dan juga lingkungan kerja. Selain itu, untuk memberikan pengetahuan dan pertimbangan terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Behaviorisme Theory*

Ziafar (2019) menyatakan bahwa, *behaviorisme* merupakan studi mengenai tingkah laku manusia. *Behaviorisme* juga menjelaskan perilaku manusia dengan menyediakan program pendidikan yang efektif. Belajar merupakan suatu proses perubahan perilaku yang sifatnya dapat berwujud perilaku yang terlihat langsung maupun yang tidak terlihat langsung dan perilaku akan berubah sesuai dengan konsekuensi yang akan diperolehnya. Konsekuensi yang menyenangkan akan menguatkan perilaku, begitu pula sebaliknya jika konsekuensi yang di terima tidak menyenangkan maka hal tersebut akan memperlemah perilaku. Penelitian ini merujuk pada pendekatan *Behaviorisme* sebagai *grand theory*. Menurut Jhon B. Watson tahun 1913 sebagai penemu pendekatan *behaviorisme* berpendapat bahwa manusia akan berkembang berdasarkan stimulus yang mereka terima dari lingkungan sekitar. Lingkungan yang buruk akan menghasilkan manusia yang buruk, begitu pula sebaliknya, lingkungan yang baik akan menghasilkan manusia yang baik pula. Teori *behaviorisme* yang dikemukakan oleh Jhon B. Watson merupakan *grand theory* pada penelitian ini. Teori ini relevan menjadi dasar penelitian kinerja karyawan, sebab sebagai manusia para karyawan pasti mudah terpengaruh oleh lingkungan

kerja mereka, hal ini tentunya akan menimbulkan dampak positif maupun negatif tergantung dari individu dan juga pengaruh dari lingkungan kerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh individu dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan fungsi-fungsi dan orientasi visi dan misi organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian tugas dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi dari sebuah organisasi. (Ading,2021)

Menurut Sahat (2023), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Yang dimana kinerja sendiri melibatkan beberapa unsur yakni kompetensi, sikap dan tindakan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Menurut Farisi (2020) Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. (Wirawan,2019)

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja juga diartikan hasil kerja karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu. (Ammar, 2019)

Dari berbagai pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi sesuai visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dan memahami dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Yang dimana kemampuan seseorang merupakan dasar ukuran dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut William (2021) terdapat 9 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama, di mana kepuasan kerja, insentif dan penghargaan, serta jenjang karir memainkan peran penting. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mendapatkan penghargaan yang layak, dan melihat peluang untuk naik pangkat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. Kemampuan dan keterampilan karyawan, termasuk pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta keterampilan teknis dan soft skills, sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
3. Kesehatan dan kesejahteraan karyawan juga tidak kalah pentingnya. Kesehatan fisik dan mental yang baik, manajemen stres yang efektif, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mendorong kinerja yang optimal.
4. Karakteristik pribadi seperti kepribadian, etos kerja, dan kedisiplinan mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas sehari-hari dan berinteraksi dengan rekan kerja.
5. Lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi besar, di mana fasilitas dan peralatan kerja, suasana dan budaya kerja yang positif, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menciptakan kondisi yang kondusif untuk kinerja yang baik.

6. Kebijakan dan prosedur perusahaan yang jelas dan adil, termasuk aturan dan regulasi, kebijakan sumber daya manusia, dan prosedur operasional, memberikan kerangka kerja yang diperlukan bagi karyawan untuk bekerja dengan efektif.
7. Gaya kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan oleh atasan juga berperan signifikan. Gaya kepemimpinan yang mendukung, keterlibatan manajemen dalam proses kerja, serta pengambilan keputusan yang tepat dan cepat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
8. Kondisi ekonomi dan sosial juga tidak bisa diabaikan. Kondisi ekonomi nasional dan global, faktor sosial dan budaya, serta stabilitas politik dan hukum mempengaruhi operasional perusahaan dan pada akhirnya kinerja karyawan.
9. Teknologi dan inovasi merupakan faktor penting di era digital ini. Kemajuan teknologi, adopsi inovasi, serta sistem informasi dan komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Secara keseluruhan, kombinasi dari berbagai faktor ini akan menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Raihanah (2019) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan dalam faktor internal dan eksternal :

1. Faktor Internal
 - a. Kemampuan dan Keterampilan

Hal ini terkait dengan pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja keterampilan teknis dan non-teknis.

b. Motivasi

Hal ini terkait dengan insentif dan penghargaan, tujuan pribadi dan karir serta kepuasan kerja.

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Ini mencakup kesehatan fisik yang baik, kesehatan mental yang stabil serta stres kerja.

d. Komitmen dan Loyalitas

Hal ini terkait dengan komitmen terhadap organisasi serta loyalitas terhadap perusahaan.

e. Etos Kerja

Hal ini terkait dengan disiplin dan tanggung jawab dan juga kecerdasan emosional.

2. Faktor Eksternal

a. Lingkungan Kerja

Hal ini terkait kondisi fisik tempat kerja (misalnya, kebersihan, keamanan), fasilitas dan peralatan kerja

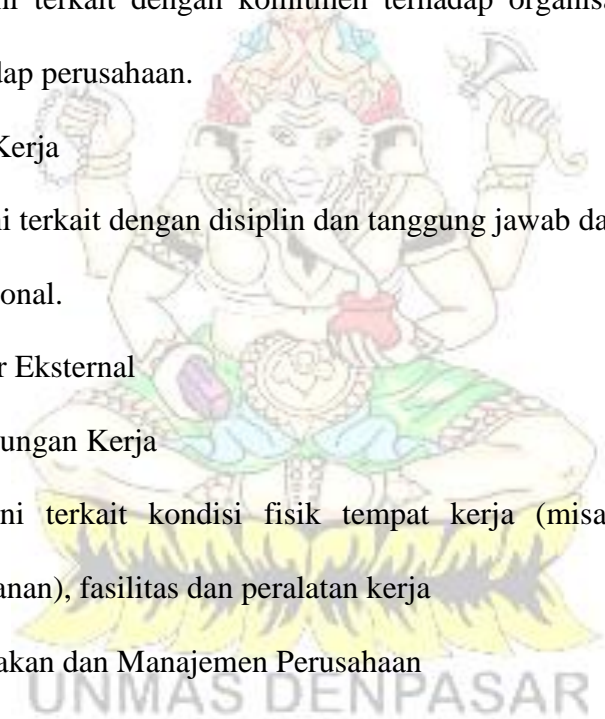
b. Kebijakan dan Manajemen Perusahaan

Hal ini terkait kepemimpinan dan manajemen, struktur organisasi serta sistem evaluasi dan umpan balik.

c. Budaya Organisasi

Hal ini terkait nilai dan norma yang dianut perusahaan, hubungan antar karyawan serta dukungan dari atasan dan rekan kerja.

d. Kondisi Ekonomi dan Sosial



Hal ini terkait situasi ekonomi makro (seperti, resesi atau booming ekonomi) dan kebijakan pemerintah (seperti, peraturan ketenagakerjaan).

e. Teknologi

Hal ini terkait ketersediaan dan penerapan teknologi terbaru dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Novia (2021) Terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Kualitas kerja karyawan

Indikator ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Indikator ini merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Indikator ini merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Indikator ini merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan

sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Sandhi (2020) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

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

4. Sikap

Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin Waktu

Ketepatan waktu

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengaktifkan para karyawan untuk mengurangi dampak-dampak negatif yang disebabkan minimnya pembelajaran, pengalaman yang terbatas, ataupun minimnya keyakinan diri anggota ataupun

kelompok tertentu. Proses ini menggunakan prosedur secara sistematis serta terorganisir. (Mulyani, 2021)

Menurut Yohanes (2019), mengatakan bahwa kegiatan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan. Program pelatihan kerja dalam organisasi tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, namun seharusnya sudah menjadi kebutuhan setiap organisasi dalam rangka menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan tentunya kompeten.

Menurut Supardi (2021) Pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Menurut Anggraeni (2020) menyatakan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Pelatihan dapat memberikan pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan dan sikapnya terhadap pekerjaannya. (Nanda, 2020)

Dari berbagai pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat berarti guna memastikan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Yang dimana pelatihan ini menggunakan suatu proses pembelajaran dengan prosedur yang terorganisir. Pelatihan kerja sendiri berguna untuk meningkatkan keterampilan para anggota organisasi nantinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Gabriel (2020) Pelatihan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberhasilannya :

1. Kebutuhan organisasi memainkan peran penting, di mana perusahaan harus memahami dan mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Kebutuhan ini sering kali didasarkan pada analisis kesenjangan keterampilan, di mana perusahaan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan atau pengembangan lebih lanjut.
2. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi individu sangat menentukan bagaimana peserta menerima dan menerapkan materi pelatihan. Peserta yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan pengalaman kerja yang memadai biasanya lebih mudah memahami materi pelatihan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Metode dan teknik pelatihan yang digunakan juga berpengaruh signifikan. Pelatihan yang melibatkan metode interaktif, seperti diskusi kelompok, simulasi, dan studi kasus, cenderung lebih efektif dibandingkan metode konvensional seperti ceramah.

3. Kualitas instruktur merupakan faktor penting lainnya. Instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam, keterampilan mengajar yang baik, dan kemampuan untuk memotivasi peserta akan meningkatkan keberhasilan pelatihan. Sumber daya dan fasilitas yang tersedia juga mempengaruhi pelatihan kerja. Fasilitas yang memadai, teknologi yang sesuai, dan bahan pelatihan yang relevan mendukung proses belajar yang efektif. Lingkungan belajar yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, memastikan peserta dapat fokus dan terlibat secara penuh dalam proses pelatihan.
4. Evaluasi dan tindak lanjut pasca pelatihan sangat penting untuk mengukur efektivitas pelatihan dan memastikan penerapan pengetahuan serta keterampilan baru di tempat kerja. Evaluasi yang komprehensif dapat membantu mengidentifikasi area perbaikan dan mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Sedangkan menurut Tias (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya :

1. Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi melalui analisis pekerjaan dan penilaian keterampilan serta penyesuaian dengan tujuan jangka pendek dan panjang organisasi.

2. Metode dan Materi Pelatihan

Pemilihan metode yang sesuai seperti pelatihan di kelas, online, atau on the-job training dan relevansi dan kualitas materi pelatihan yang disediakan.

3. Kualitas Instruktur

Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman instruktur dalam bidang terkait serta kemampuan instruktur untuk menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami.

4. Lingkungan Pelatihan

Ketersediaan fasilitas dan peralatan yang memadai untuk mendukung pelatihan. Suasana yang kondusif untuk belajar, termasuk kenyamanan dan keamanan.

5. Dukungan Manajemen dan Organisasi

Dukungan dari manajemen atas pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan dan budaya yang mendorong pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Reza (2021) Terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Menurut Yeni (2023) terdapat indikator pelatihan kerja yaitu :

1. Isi pelatihan

Isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan apakah pelatihan tersebut up to date.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3. Sikap dan keterampilan instruktur

Apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis penelitian.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun sosial yang terdapat pada tempat kerja dan mencakup segala sesuatu baik peralatan, fasilitas, hingga budaya dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja melibatkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku maupun kinerja karyawan, ini mencakup segala aspek seperti kondisi fisik, budaya organisasi, struktur, kebijakan, dan interaksi antar karyawan. (Robbins, 2024). Putra (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan rasa atau keinginan untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Rizal (2019) Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang terdapat pada tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam berinteraksi dan bekerja. Ini mencakup berbagai faktor, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga budaya organisasi, struktur hierarki, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar karyawan. Kondisi fisik yang baik, seperti desain ruangan yang tertata dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan juga

memberikan pengarahan yang lebih jelas. Hubungan yang baik antar karyawan dapat menciptakan rasa saling memiliki.

Menurut Paul (2022) lingkungan kerja merupakan kombinasi dari struktur organisasi, budaya, kebijakan, dan kondisi fisik yang terdapat pada tempat kerja dan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam menentukan kenyamanan dan keberhasilan proses peningkatan kinerja dan pelatihan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, keterlibatan dan juga kinerja karyawan.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja baik fisik (keadaan sekitar) maupun non fisik (seluruh SDM didalam perusahaan) yang dapat menimbulkan perasaan emosional dan juga dapat mempengaruhi proses peningkatan kinerja dan pelatihan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Dwi (2022) lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkontribusi pada suasana dan kondisi tempat kerja :

1. Fasilitas dan peralatan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif. Ketersediaan fasilitas yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan teknologi yang up-to-date, serta infrastruktur yang mendukung operasional sehari-hari dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan karyawan. Suasana dan budaya kerja juga merupakan faktor krusial, di mana budaya perusahaan yang positif dan inklusif, serta hubungan yang

harmonis antar karyawan, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

2. Kepemimpinan dan manajemen berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat menciptakan lingkungan yang lebih demokratis dan terbuka, sementara manajemen yang efektif dapat memastikan bahwa proses kerja berjalan lancar dan adil. Selain itu, komunikasi internal yang baik, di mana informasi disampaikan secara transparan dan efektif, dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi antar tim.
3. Kebijakan dan prosedur perusahaan juga mempengaruhi lingkungan kerja. Kebijakan yang adil dan prosedur yang jelas memberikan kerangka kerja yang diperlukan bagi karyawan untuk bekerja dengan tenang dan fokus.
4. Faktor kesehatan dan keselamatan tidak kalah penting, karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan mengurangi risiko cedera dan penyakit, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
5. Kondisi psikologis seperti stres dan tekanan kerja perlu diperhatikan. Perusahaan yang mampu mengelola stres kerja dengan baik, melalui program kesejahteraan dan dukungan mental, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Kombinasi dari berbagai faktor ini akan menentukan kualitas lingkungan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Ronal (2020) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya :

1. Kondisi Fisik

Lingkungan kerja yang bersih dan aman membantu mencegah kecelakaan dan meningkatkan kenyamanan. Ketersediaan fasilitas yang memadai dan peralatan yang berfungsi dengan baik. Pencahayaan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan produktivitas.

2. Kondisi Psikologis

Tingkat stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas.

3. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan dan komunikasi yang efektif membantu meningkatkan kinerja tim. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja.

4. Budaya Organisasi

Budaya perusahaan yang kuat dengan nilai dan norma yang jelas membantu karyawan merasa lebih terikat dan termotivasi. Sistem penghargaan yang adil dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi.

5. Kebijakan dan Prosedur Perusahaan

Kebijakan yang adil dan transparan dalam hal gaji, promosi, dan evaluasi kinerja. Prosedur kerja yang jelas dan efisien membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

2.1.4.3 Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Annisa (2022) terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya :

1. Kondisi fisik tempat kerja

Indikator ini membahas terkait kondisi tempat, kebersihan, dan hal lain yang mencakup kondisi bangunan pada perusahaan tersebut.

2. Inovasi dan kreativitas

Indikator ini membahas terkait keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dari para karyawan dan partisipasi karyawan dalam menghasilkan ide baru.

3. Kepuasan dan kesejahteraan karyawan

Indikator ini membahas terkait tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, dan juga tingkat absensi karyawan.

Menurut Darmawan (2022) terdapat indikator terkait lingkungan kerja yaitu :

1. Hubungan antar pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing.

2. Suasana kerja

Suasana yang harmonis jauh dari gangguan atau yang dapat mengalihkan konsentrasi dalam bekerja.

3. Fasilitas – fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung guna peningkatan kualitas dan produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja merupakan segala aspek yang berkaitan dan dapat digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut seperti kuantitas, kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta isi pelatihan dan nantinya indikator tersebut akan digunakan sebagai dasar pembuatan kuisisioner.

Teradapat hubungan antar variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu pelatihan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan begitu pula sebaliknya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh instansi dan kedua variabel ini tentunya akan di pengaruhi oleh lingkungan kerja dimana lingkungan kerja menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan kerja yang digunakan dan juga peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sekar (2022) variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan

SPSS Versi 26 dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik sensus. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja bagi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sekar (2022) terdapat persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sekar (2022) dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penggunaan teknik sensus sementara peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, Sekar (2022) menggunakan sampel sebanyak 75 responden sedangkan peneliti menggunakan 32 responden.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat (2022) variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja bagi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat (2022) dan yang dilakukan oleh peneliti adalah pada pengujian instrumen penelitian sama-sama menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan perbedaan yang ada yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat (2022) menggunakan sampel sebanyak 200 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Alexander (2019) variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden dan menggunakan partial least square sebagai teknik analisis data. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja bagi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Alexander (2019) dan yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan penelitian berjenis kuantitatif dan sama-sama merupakan penelitian yang menggunakan variabel mediasi. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan Alexander (2019) dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah teknik analisis data yang digunakan adalah partial least square, jumlah populasi yang digunakan yaitu sebanyak 105 responden dan menggunakan teknik sampel probability sampling.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mutiya (2022) variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis partial least square. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Mutiya (2022) dengan peneliti adalah, penelitian sama-sama bersifat kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel yang digunakan sebanyak

150 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, dan penelitian menggunakan partial least square.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Hamsso (2022) variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data penelitian ini adalah Pendekatan Penelitian ini Bersifat Kuantitatif. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel Jenuh. Analisis Data Menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier berganda dengan Uji F dan Uji T. dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hamsso (2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah, penelitian bersifat kuantitatif, menggunakan teknik sampel jenuh, serta menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas. Sedangkan perbedaan yang ada yaitu pada jumlah sampel menggunakan 40 responden, perbedaan lokasi penelitian yaitu pada sulawesi utara.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Setiani (2023) Variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan adalah survei. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Setiani (2023) dengan peneliti adalah, sama-sama menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian

yang dilakukan oleh Setiani (2023) dengan peneliti terletak pada metode yang digunakan yaitu metode survei.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Yasin (2021) Variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yasin (2021) dan peneliti terletak pada, metode penelitian sama-sama bersifat kuantitatif. sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah populasi yang digunakan sebanyak 45 responden.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Vivi (2020) Variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner kemudian data yang terkumpul diolah lebih lanjut dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS for Windows 21.0. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Persamaan yang dilakukan oleh Vivi (2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Perbedaan penelitian yang diperoleh yaitu

perbedaan sampel sebanyak 58 responden, dan perbedaan penelitian yaitu penelitian asosiatif.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Ryani (2021) Variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, metode pengumpulan data menggunakan survei dan metode analisis data menggunakan partial least square. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ryani (2021) dan peneliti terletak pada metode penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh dan metode analisis data menggunakan partial least square. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada, sampel yang digunakan sebanyak 56 responden.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Rifan (2019) Variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penggunaan sampel sebanyak 100 responden menggunakan teknik random sampling serta pengujian hipotesis menggunakan PLS Partial Least Square. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja. Persamaan yang di peroleh melalui penelitian yang dilakukan oleh Rifan (2019) dan yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan penggunaan PLS. Sedangkan perbedaan yang diperoleh

adalah perbedaan jumlah sampel sebanyak 100 responden, penggunaan teknik pengambilan sampel yaitu random sampling.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Ronal (2020) Variabel yang diteliti adalah variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Ronal (2020) dengan peneliti adalah, sama-sama menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan metode pengumpulan sampel dengan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan yang diperoleh terletak pada sampel sebanyak 52 responden, dan metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Bagagarsyah (2023) Variabel yang diteliti adalah variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling atau menggunakan metode sampling jenuh. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan pemograman SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisiensi determinasi. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Bagagarsyah (2023) dengan peneliti terletak pada, pendekatan yang digunakan sama-sama bersifat kuantitatif, metode pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan yang diperoleh yaitu, perbedaan jumlah sampel sebanyak 75 responden.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Risky (2019) Variabel yang diteliti adalah variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 32 responden dan penggunaan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang diperoleh melalui penelitian yang dilakukan oleh Risky (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan 32 responden, penggunaan uji validitas, uji reliabilitas. Perbedaan yang terdapat yaitu penelitian bersifat kualitatif serta perbedaan lokasi yaitu pada kabupaten Jember.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Safira (2020) Variabel yang diteliti adalah variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan angket. Uji validitas instrument menggunakan analisis faktor konfirmatori, uji reliabilitas menggunakan pendekatan nilai *Cronbach Alpha*, dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil

pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang diperoleh antara penelitian yang dilakukan oleh Safira (2020) dengan peneliti adalah, menggunakan pendekatan nilai *Cronbach Alpha*. Sedangkan perbedaan yang diperoleh yaitu, sampel sebanyak 113 responden, teknik pengumpulan data menggunakan angket.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Yenni (2020) Variabel yang diteliti adalah variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data penelitian yang digunakan yaitu Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesisi diuji T dan uji F. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yenni (2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah, penggunaan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaan yang diperoleh yaitu perbedaan jumlah responden sebanyak 124 responden serta perbedaan lokasi yang terletak pada PT. Indotirta Suaka.