

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Afandi (2018:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Menurut Sedarmayanti (2017: 21) , menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai sifatnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan Yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 21) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik. Tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata para karyawan, ataupun cahaya yang kurang jelas (redup), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur/Suhu Udara

Suhu 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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Suara bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat meminimalisasikan suara bising tersebut didalam lingkungan kerja. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

4. Keamanan Kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja kerjanya. Dalam hal ini, yang dimaksud keamanan yaitu keamanan yang dapat

dikategorikan kedalam lingkungan kerja fisik. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Jika suatu organisasi dapat mempertahankan tingkat keamanan di lingkungan mereka, maka karyawan pun pasti akan merasa aman, nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga diharapkan berdampak baik pula terhadap kinerja kerja mereka.

5. Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu memperhatikan dan menjaga kebersihan di lingkungan kerja mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang dan nyaman berada di tempat kerjanya.

2.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Kompri (2015:3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Didukung dengan Ferdinatus (2020: 3) mengatakan bahwa motivasi

kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dapat dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber motivasi menurut Pratiwi (2019 : 101) mengatakan bahwa Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Faktor intern, antara lain: Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: Kondisi Lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tamban pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepada sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali dikatakan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat dimana dia bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan maka akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Menurut Sunyoto (2015:7):

1. Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi

kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.3.1 Pelatihan

Menurut Rivai (2011:211) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan tentu saja mempunyai agenda-agenda tertentu mengenai tujuan dan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. pada umumnya, pelatihan di lakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen:

1. Karyawan

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- b. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan.
- d. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.
- e. Peningkatan karir karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

2. Perusahaan

- a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- b. Pelatihan dan pengembangan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
- c. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- d. Memperkuat komitmen karyawan.

3. Konsumen

- a. Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam kualitas dan kuantitas
- b. Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

2.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian: (skills training) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relative sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (retraining) adalah subset pelatihan keahlian. pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus di latih dengan mesin computer atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan tim

Pelatihantim merupakan bekerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat di pelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebass mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya kelaikan

2.3.5 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara 2013, diantaranya:

1. Jenis pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah di lakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan harus kongkrit dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tat naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang di gunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan terknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (study banding).

5. Kualifikasi peserta Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (banyaknya sesi) Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan tiga sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.4.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2010:20) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Sedangkan menurut Bintoro (2010:281) menyatakan kinerja adalah suatu

hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.4.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.2 Penelitian Terdahlu

No	Nama, Jurnal, Tahun	Judul	Metode	Hasil
1.	Nurdin dan Tjipto Djuhartono Volume 3 Nomor 2 (2021) 137-148 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656 4691 (sinta 2)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering	Metode Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan Teknik pengambilan data melalui survey Subjek penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan PT Denki Engin edi Kota Bekasi. Data dikumpulkan dengan instrumen angket menggunakan skala likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja , secara simultan maupun parsial, berpengaruh nyata terhadap pada kinerja karyawan PT Denkin Engineering
2.	Tyas Tunjung Sari dan Pandu Nuansa Luhur. Jurnal Kajian Bisnis VOL. 28, NO. 1, 2020, 71 - 88	Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Telkom Witel Yogyakarta	Metode Analisis Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik. penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS)	Ada pengaruh langsung pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.
3.	Abner Naa. Jurnal Renaissance Volume 2 No. 02 Agustus 2017, hlm:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di	Penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory survey</i>	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di

	167-176	Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni	dengan menghimpun informasi dari responden menggunakan kuesioner. Populasi Pegawai baik PNS maupun Honorer di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni berjumlah 31 orang	Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan terdapat pengaruh positif
4.	Hendri Rosa. e-Jurnal Apresiasi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 187 – 197	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak	Metode Analisis regresi linier berganda dan Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan interview. Populasi penelitian keseluruhan Karyawan PT. PTPN VI Unit Ophir sebanyak 625 orang. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 87 orang berdasarkan rumus Slovin.	Berdasarkan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel independen yaitu baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak. Ini artinya hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima.
5.	Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017 (sinta 2)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian ini dilakukan di PT. Plasa Multi Krindo Manado di Jl. Piere Tendeana Marina Plasa RB. 10 Manado. Populasi pada penelitian ini adalah 72 orang . Penelitian ini	Secara parsial maupun simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

			dilakukan wawancara	
6.	Rahma Sari Dewi dan Eny Ariyanto. TELAAH BISNIS TB Vol. 17, No. 2, Desember 2016, hal. 113-130 (2016)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT Indosat.	Kuantitatif, Analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adaro Energy Tbk yang sudah bekerja minimal satu tahun	Secara parsial maupun simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk.	Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, Populasi adalah seluruh pegawai Group CTO Office pada PT Indosat Tbk. yang berjumlah 100 orang karyawan dan terbagi ke dalam 5 divisi.	Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Kun Sri Hartanto Juli. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 2, Juli 2017, hal 165 -180 (2017)	Pengaruh Pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif, Analisis regresi linier berganda. menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling Populasi penelitian ini sebanyak 79 orang dan sampel sebanyak 40 orang	Kepemimpinan, diklat, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Pegawai Kantor Wilayah Di rektorat Jen deral (Kanwil Ditjen) Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan	
9.	Khasbulloh Huda dan Rachmad Sholeh. INOBIS: Jurnal Inovasi Volume 02, Nomor 03, Bulan Jun 2019	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto	Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan bentuk dalam data kuantitatif Denga jumlah sampel sebesar 60 responden	Secara parsial variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunya pengaruh dan singnifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri.
10.	Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.695-708	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Metode penelitian asosiatif, untuk melihat keterhubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 34 orang	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik haruslah disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan motivasi karyawan yang tinggi. Sebab apabila lingkungan kerja nyaman namun tidak ada motivasi yang tinggi untuk bekerja dari para

karyawan, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman semata dan kinerja pun tidak akan baik. Apabila motivasi karyawan tinggi tanpa diiringi dengan lingkungan kerja yang nyaman atau sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja namun tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfiati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

HI : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga cukup memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis seperti sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik. Motivasi kerja merupakan salah satu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung masih merasakan kurang puas dalam beberapa hal dalam bekerja. Seperti kesempatan untuk kenaikan jabatan ataupun *reward* yang lebih tinggi dari sebelumnya. . Namun di PT. Bank Rakyat Indonesia

Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama puluhan tahun.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Arini dan Suhana (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

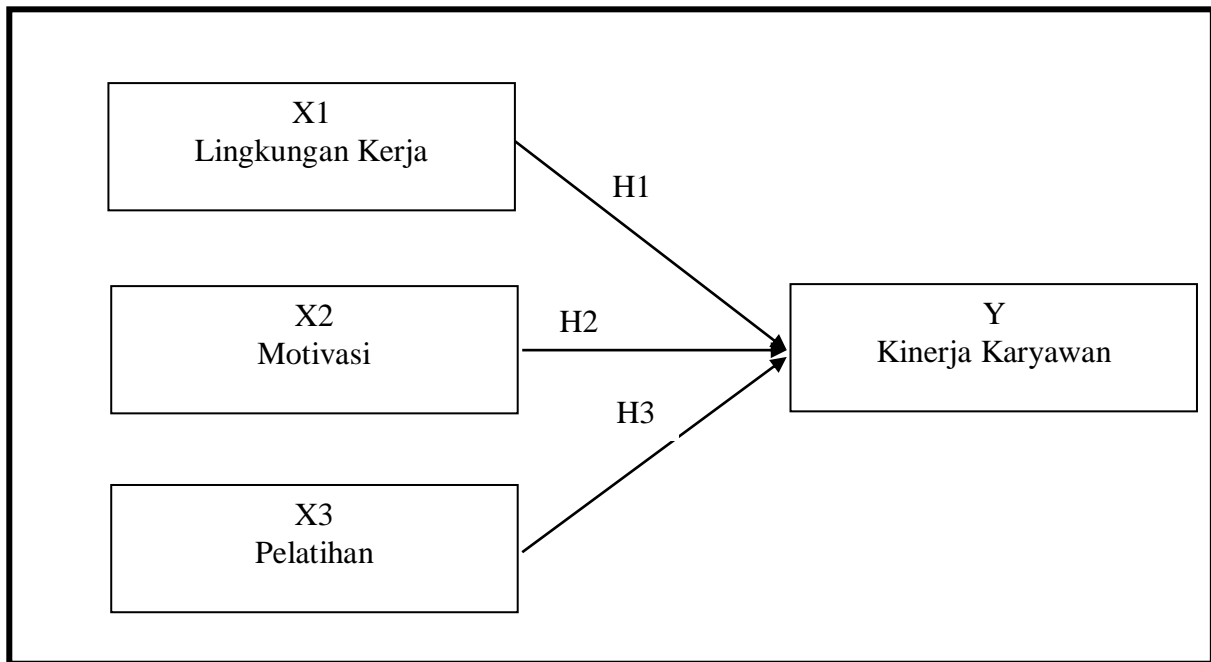
Komponen pelatihan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Komponen pelatihan yang terdiri dari kebutuhan, pengelolaan dan evaluasi pelaksanaannya dirasa cukup efektif pelaksanaannya demi meningkatkan motivasi. Pelatihan adalah bentuk pengembangan kompetensi untuk memenuhi tuntutan dalam upaya pemenuhan maksimal kinerja individu dan perusahaan. Pelatihan, menurut Elnaga dan Imran (2013), dianggap sangat penting dan dinyatakan sebagai alat yang sangat penting bagi organisasi guna mengubah kinerja seluruh karyawan untuk menuju pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi. Pelatihan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan maupun organisasi.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ariyanto (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dan Dotulong (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dapat memberikan penjelasan terkait pengaruh antara variable, variabel lingkungan kerja, dan variabel motivasi dan variabel pelatihan terhadap kinerja dapat tergambar seperti pada Gambar 2.1. sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian