

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut (Armstrong, 2008) diartikan sebagai pendekatan strategis dan berhubungan untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga orang-orang yang bekerja di sana, yang secara individu dan kelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek mengenai perekrutan dan pengelolaan orang dalam organisasi. Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi berhasil melalui orang-orang (Armstrong, 2008).

Menurut (Nawawi, 2001) Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan dalam organisasi melalui berbagai metode yang dapat dipertanggungjawabkan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menuntut manajer untuk menemukan cara terbaik untuk mempekerjakan karyawan mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan pembelajaran atau pendidikan yang diperlukan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pelatihan merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan, setiap karyawan harus melakukan pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Pelatihan mampu membuat karyawan cakap dalam melaksanakan tugas. Menurut Sedarmayanti (2013) dalam (Burhanuddin et al., 2017) pelatihan adalah bagian dari pendidikan dan melampaui sistem pendidikan saat ini ke proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dan dengan cara yang menekankan praktik dari pada teori. Pelatihan adalah satuan kata yang mengandung pengertian

untuk menggambarkan secara teoritis tentang pendidikan dan pelatihan (Naidah & MS, 2017).

(Ayu et al., 2019) menyatakan bahwa pelatihan pada umumnya adalah bagian proses peningkatan kualitas individu untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang lebih unggul dalam pekerjaan mereka saat ini dan untuk lebih mengembangkan pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan membantu karyawan meningkatkan dan memaksimalkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah salah satu cara bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang handal di era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, pelatihan tidak dapat diabaikan apalagi memasuki era yang semakin penuh persaingan (Siswadi, 2016). Pelatihan merupakan bentuk motivasi internal individu di lingkungan kerja yang terdiri dari empat pengetahuan untuk menghasilkan kepuasan kerja. pendidikan mencerminkan orientasi kerja yang aktif dimana individu dapat menentukan perannya dalam pekerjaan dan tidak hanya menyampaikan gagasan (Rachmawati & Setiadi, 2022).

Pelatihan karyawan adalah tata kelola yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, efisiensi, dan penciptaan nilai untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Pelatihan biasanya merupakan bagian dari proses pengembangan kualitas individu karyawan organisasi atau perusahaan untuk menciptakan keterampilan dan kompetensi unggul yang akan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, program pelatihan diharapkan dapat mengembangkan keterampilan atau kemampuan diri pribadi masing-masing karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, perusahaan memahami bahwa pelatihan karyawan merupakan hal yang penting. Kehadiran program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1 Prinsip-Prinsip Pelatihan

Menurut (Rozalena & Dewi, 2016) pada prinsipnya, program pelatihan merupakan solusi terbaik bagi pengembangan profesionalitas karyawan. Hal terpenting dalam memilih metode pelatihan yang tepat bergantung pada tujuan dan sasaran. Oleh karena itu, prinsip-prinsip yang wajib diperhatikan dalam program pelatihan yaitu; Partisipasi, Pengulangan, Relevansi, Umpan Balik, Transparansi.

1. Partisipasi, pelatihan dapat mendorong peserta untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh, sehingga meningkatkan kerjasama tim.
2. Repetisi, peserta akan dapat menunjukkan hasil dalam hal keterampilan, kemampuan dan keahlian setelah mengikuti pelatihan.
3. Relevan, semua bagian program pelatihan harus selalu sesuai dengan materi pelatihan.
4. Umpan Balik, pelatihan dapat memberikan umpan balik yang positif bagi peserta dan pengelola.
5. Transparan, program disusun dengan biaya seefektif mungkin dan transparan tanpa kehilangan esensi dari pelatihan itu sendiri.

2.2.2 Jenis Pelatihan

Menurut (Rozalena & Dewi, 2016) tujuan pelatihan berhubungan erat dengan jenis-jenis pelatihan itu sendiri, diantaranya sebagai berikut :

1. *Supervisory Training*, Pelatihan ini berfokus pada peserta pelatihan yang bertindak sebagai pelatih, pendampingan dan pelatihan karyawan lain di bawah pengawasan mereka.
2. *Administrative Training*, pelatihan difokuskan pada peningkatan pemahaman dan pengetahuan mengenai praktik dan teknik kerja yang berkaitan dengan pengelolaan pekerjaan kantor.
3. *Office Method Training*, pelatihan yang diadakan untuk melatih para karyawan yang rutinitas bekerja pada bidang kesekretarian.
4. *Refreshing Training*, pelatihan yang diadakan untuk karyawan dalam rangka penyegaran atas pekerjaan yang sudah dikerjakan sebelumnya oleh karyawan lain.

2.2.3 Tujuan Pelatihan

Menurut (Rohmah & Kediri, 2018) terdapat beberapa tujuan pelatihan dalam sebuah organisasi sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi kesenjangan kinerja antara hasil yang diinginkan dan yang ingin dicapai oleh karyawan karena ketidakmampuan mereka untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja ini sangat penting terutama bagi perusahaan yang produktivitasnya menurun.
2. Pelatihan terkait perkembangan teknologi menjadikan karyawan lebih produktif dan adaptif. Ini juga membuat organisasi lebih mudah beradaptasi, yang memungkinkannya meningkatkan kemampuan dan utilitas organisasi.
3. Meningkatkan komitmen dan persepsi karyawan terhadap organisasi.

2.2.4 Manfaat Pelatihan

(Bariqi, 2018) menyebutkan terdapat delapan manfaat pelatihan sebagai berikut :

1. Kualitas (Quality)

Tujuan diadakannya pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas karyawan, tetapi juga untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Produktivitas (Productivity)

Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, serta merubah perilaku yang diharapkan bisa meningkatkan produktivitas.

3. Moral (Morale)

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang mengarah pada peningkatan gaji karyawan. Hal ini dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih bertanggung jawab.

4. Perencanaan Tenaga Kerja (Human Recorce Planning)

Pelatihan memberi peluang kepada karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi, sehingga perencanaan karyawan dapat dilakukan sebaik mungkin.

5. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Bagi karyawan, kesempatan untuk mengikuti kursus pelatihan dapat diartikan sebagai penghargaan atas kinerja masa lalu, dan partisipasi dalam program pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan lebih lanjut.

6. Keselamatan dan Kesehatan (Health and Safety)

Pelatihan menjadi langkah terbaik organisasi untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja sehingga tercipta kondisi kerja yang aman dan stabilitas pada sikap mental.

7. Pencegahan Kadaluarsa (Obsolescence Prevention)

Pelatihan memberikan manfaat dan dorongan pada karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan.

8. Perkembangan Pribadi (Personal Growth)

Memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki termasuk mendorong perkembangan pribadi karyawan.

Lebih lanjut (Aguinis & Kraiger, 2009) menyatakan bahwa:

“Training alone may not be able to realize its benefits if it is disconnected from other human resource management functions or if the organization is dysfunctional in other areas (e.g., interpersonal relationships). Training will have the greatest impact when it is bundled together with other human resource management practices and these practices are also implemented following sound principles”.

2.2.5 Indikator - Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Parinduri, 2018) yaitu diantaranya:

1. Instruktur

Instruktur dalam hal ini menjelaskan mengenai pendidikan dan penguasaan materi. Pendidikan lebih mendekati pada peningkatan kapasitas jangka panjang melalui jalur formal untuk memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. Kemudian, penguasaan materi penting bagi pelatih untuk melaksanakan proses pelatihan dengan baik sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi yang akan disampaikan.

2. Peserta

Peserta dalam hal ini menjelaskan mengenai semangat mengikuti pelatihan dan seleksi. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan dan sebaliknya, dan seleksi atau pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

Materi dalam hal ini menjelaskan mengenai kesesuaian tujuan, komponen peserta dan penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Dan materi akan lebih efektif jika sesuai dengan komponen peserta sehingga dapat menambah kemampuan peserta. Kemudian, materi yang diberikan harus tepat sasaran sehingga dapat mendorong peserta dalam mengaplikasikan materi yang telah diberikan dalam pekerjaannya.

4. Metode

Metode dalam hal ini menjelaskan mengenai pensosialisasi tujuan dan memiliki sasaran yang jelas. Pensosialisasi tujuan adalah cara penyampaian sesuai dengan materi yang akan disampaikan, sehingga peserta pelatihan diharapkan dapat memahami maksud yang disampaikan oleh instruktur. Kemudian Sarana yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Tujuan dari pelatihan adalah meningkatkan keterampilan sehingga diharapkan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku peserta pelatihan.

Menurut Rivai (2009) dalam (Siswadi, 2016), indikator pelatihan dapat dilihat dari:

1. Pengetahuan atau proses belajar
2. Perubahan perilaku
3. Hasil

2.3 Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara & Waris, 2015) Disiplin merupakan salah satu fungsi operasional (teknis) manajemen sumber daya manusia. Semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi pula kinerjanya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan manajer sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai (Tanjung, 2015).

Menurut (Husain, 2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk usaha pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar perilakunya mau bekerja sama secara sukarela dengan karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut (Tho'in, 2018) Disiplin pegawai adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis suatu instansi atau organisasi pemerintah sehingga hasil kerja yang diharapkan tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2004) dalam (Safitri, 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar yang berlaku. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pemberian reward, tanggung jawab dan punishment atau hukuman. Menurut (Rachmawati & Setiadi, 2022) konsep disiplin kerja atau efisiensi merupakan contoh tingkat efisiensi dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan,

sasaran, visi, dan misi organisasi yang dicurahkan dalam rencana strategis organisasi.

Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan, sikap dan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mentaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi.

2.3.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Helmi, 1996) disiplin kerja dibagi menjadi dua yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok (*group-discipline*).

1. Disiplin Diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989) dalam (Helmi, 1996) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikuasai diri sendiri. Dengan disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan mampu mengendalikan diri demi kepentingan organisasi. Disiplin diri adalah hasil dari pembelajaran keluarga dan sosial (masyarakat). Pengajaran nilai-nilai disiplin oleh orang tua, guru atau masyarakat merupakan bekal positif untuk pertumbuhan dan pengembangan disiplin diri.

Disiplin diri berkaitan erat dengan manajemen waktu. Seseorang yang tahu bagaimana memanfaatkan waktunya dengan sebaik-baiknya kemungkinan besar akan berhasil karena selalu berusaha menggunakan waktunya untuk kegiatan positif seperti belajar, menyelesaikan tugas dan tidak menunda-nunda. Sebaliknya, seseorang yang tidak disiplin diri akan mengalami kesalahan atau kesulitan dalam mengatur waktu dan tidak dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

Seseorang akan lebih efektif dalam pekerjaannya ketika mereka memiliki pengaturan waktu sendiri. Setiap orang

memiliki pengaturan waktu yang berbeda-beda sesuai dengan prioritas pekerjaan (Kholisa, 2012). Jika manajemen waktu tidak dijalankan melalui disiplin diri yang tinggi, maka waktu akan tetap berkurang untuk hal apapun. Menurut (Helmi, 1996) ada beberapa manfaat yang dapat diambil jika karyawan memiliki disiplin diri yaitu: 1) karyawan bisa mendapatkan penghargaan dari organisasi; 2) disiplin diri sebagai bentuk penghargaan terhadap orang lain; 3) penghargaan terhadap kemampuan diri.

2. Disiplin Kelompok

Dalam organisasi, sebuah kelompok sudah pasti ada. Kegiatan internal perusahaan tidak hanya dilakukan oleh individu tetapi juga oleh kelompok. Disiplin kelompok adalah kelompok yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mau mengikuti aturan-aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Disiplin kelompok dapat dilaksanakan dengan baik ketika disiplin diri karyawan telah tumbuh. Tujuan disiplin kelompok adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan.

Menurut (Helmi, 1996) terkadang disiplin kelompok juga meningkatkan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerjasama tim mencapai tujuan yang diinginkan dan karyawan menerima penghargaan, maka disiplin kelompok yang diterapkan selama ini dapat memberikan wawasan. Oleh karena itu, karyawan sangat menyadari pentingnya disiplin.

Mengutip pernyataan jasin (1989) dalam (Helmi, 1996) yang melukiskan kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan mendukung. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara

optimal tanpa dukungan disiplin kelompok begitupun sebaliknya.

2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

1. Faktor Kepribadian

Menurut (Simbolon, 2008) kepribadian adalah representasi dari profil atau kombinasi karakteristik dan menggambarkan karakter unik dari seorang individu yang merupakan reaksi dan interaksi dengan orang lain. Kepribadian adalah unsur terpenting dari seorang karyawan, dimana kepribadian mempengaruhi perilaku, pada umumnya pada kehidupan sehari-hari dan khususnya dalam kehidupan kerja. Menurut (Helmi, 1996) faktor terpenting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Pentingnya sistem nilai dalam hal ini berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang diajarkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat yang mengutamakan kedisiplinan dijadikan dasar penerapan kedisiplinan di tempat kerja.

Menurut Kelman (Brigham, 1994) dalam (Helmi, 1996) perubahan sikap ke perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu: 1) disiplin karena kepatuhan, kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang landasi atas dasar perasaan takut; 2) disiplin karena identifikasi, karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan dalam perusahaan bukan disebabkan karena menghormati aturan melainkan disebabkan karena kekaguman pada atasannya; 3) disiplin karena internalisasi, di tingkat ini disiplin kerja terjadi karena karyawan memiliki sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan organisasi adalah sekumpulan kekuatan disekeliling organisasi yang dapat mempengaruhi operasinya

dan penggunaan sumber daya yang langka. Misalnya, kami menerapkan aturan kami secara konsisten secara teratur dan memperlakukan karyawan kami secara adil tanpa diskriminasi. Komunikasi sebagai contact person antara karyawan dan manajer dalam organisasi memegang peranan penting. Menanamkan kedisiplinan adalah bagian dari nilai tambah. Disiplin kerja yang tinggi tidak hanya disebabkan oleh kepribadian masing-masing karyawan tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan.

2.3.3 Tindakan Pendisiplinan

Tindakan pendisiplinan harus mencakup peraturan yang harus diikuti oleh karyawan. Agar peraturan menjadi efektif dan efisien, peraturan tersebut harus ditegakkan dengan melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan pekerja. Tindakan pendisiplinan diambil dalam konteks pelatihan atau pembinaan bukannya penghukuman.

Menurut (Helmi, 1996) tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip *Progressive Discipline*. Prinsipnya yaitu: 1) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pengulangan pelanggaran; 2) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan daripada pelanggaran berat.

2.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku kedisiplinan. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh para pemimpin dalam organisasi tersebut. Menurut Rivai (2005) dalam (Astutik, 2016) disiplin kerja memiliki lima indikator, yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran adalah parameter dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan umumnya karyawan dengan disiplin kerja yang rendah cenderung terbiasa tidak hadir, terlambat datang atau pulang kerja lebih awal.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pegawai yang mematuhi peraturan kerja tidak mengabaikan prosedur kerja dan senantiasa mengikuti instruksi kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini ditunjukkan melalui tingkat tanggung jawab karyawan pada tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan sangat waspada, detail, dan penuh perhitungan dalam bekerja dan selalu menggunakan segala sesuatu secara efektif serta efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas atau bersikap kasar kepada karyawan lain. Ini adalah salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis merupakan salah satu bentuk disiplin karyawan.

Menurut Sinungan (1995:97) dalam (Widayaningtyas, 2016) indikator disiplin kerja dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Absensi; alat untuk melihat seberapa banyak karyawan yang mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan Perilaku; sikap dan perilaku karyawan dalam menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas atasannya.
3. Tanggung jawab; konsekuensi seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Helmi, 1996) terdapat tiga indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin kerja bukan hanya tentang taat dan patuh dalam penggunaan waktu kerja. Misalnya ketetapan waktu datang ke tempat kerja, ketetapan jam pulang ke rumah, dan tidak hadir ke tempat kerja saat jadwalnya bekerja.
2. Ketaatan pada aturan tidak didasarkan pada rasa takut atau paksaan.
3. Komitmen dan loyalitas karuawan terhadap organisasi yang tercermin dari perilaku karyawan di tempat kerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Layak atau tidak? Apakah karyawan bekerja dalam suasana hati yang baik di tempat kerja tanpa mengeluh, pura-pura sakit, manja, atau semangat? Terbukti dengan meninggalkan izin, memberontak, tidak jujur, berjudi, adu mulut, pura-pura sakit, kegemaran, dan merokok. Perbuatan yang bertentangan dengan larangan waktu dan menunjukkan rendahnya semangat kerja.

Menurut (Sutrisno, 2009) terdapat 3 indikator disiplin yaitu :

1. Disiplin Waktu
Disiplin Waktu artinya bersikap realistis mengenai waktu yang diberikan, termasuk waktu mulai bekerja, jam istirahat, jam pulang kantor dan jam mulai dan berakhirnya sesi seminar, dll.
2. Disiplin Administrasi
Disiplin administrasi adalah disiplin untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan menurut aturan atau cara yang telah ditetapkan.
3. Disiplin Moral
Disiplin moral adalah disiplin yang bersumber dari hati Nurani ketika seseorang berusaha menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013) lingkungan kerja merupakan faktor non manusia, baik fisik maupun non fisik dalam organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja akan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Semua perusahaan harus mengusahakan lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak positif terhadap pekerjaan karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat beberapa kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarnayanti (2013) dalam (Lestary & Chaniago, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi cara mereka melakukan dan menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja masing-masing mempengaruhi fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan.

Penelitian lingkungan kerja lebih menitik beratkan pada bagaimana karyawan merasa aman, nyaman, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan berdampak negative terhadap kinerja karyawan.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (2003) dalam (Sofyan, 2013) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam pekerjaan menyebabkan kinerja yang buruk, seperti

kurangnya alat kerja, ruang kerja yang menyesakkan, ventilasi yang buruk, dan prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan Tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan membuat karyawan memandang lingkungan kerja yang lebih menjamin terpenuhinya harapan pekerjaan.
3. Hubungan Kerja, Tim kerja dengan kokompakan dan loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan saling mendukung untuk mencapai tujuan dan/atau hasil.

Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan, lingkungan organisasi yang kondusif harus diciptakan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan organisasi atau lingkungan kerja seperti kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasi karyawan dan suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013) dalam (Suwondo & Sutanto, 2015) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik : adalah semua kondisi berwujud fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik berhubungan langsung dengan pekerja misalnya (kursi, meja, dll) dan lingkungan perantara (suhu, warna,

kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, getaran mekanik, bau tidak sedap, dll).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik : adalah kondisi yang berkaitan antara hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan dalam sebuah organisasi.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) dalam (Nabawi, 2019) yaitu:

1. Penerangan
2. Ruang Gerak
3. Suara Bising
4. Penggunaan Warna
5. Suhu Udara
6. Keamanan Kerja; dan
7. Hubungan Karyawan

Menurut Anoraga (2005) dalam (Junedi, 2016) terdapat tiga indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Fasilitas Kerja
2. Suasana Kerja (Lingkungan non fisik)
3. Lingkungan Tempat Kerja (Lingkungan Fisik)

2.5 Kinerja

Menurut Ratundo & Sacket (2012:76) dalam (Husain, 2018), mendefinisikan kinerja adalah aktivitas yang mencakup tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2008) dalam

(Safitri, 2013), adalah hasil kerja berkualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012) dalam (Burhanuddin et al., 2017), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Oleh karena itu, harus ada pertukaran yang positif dan berkesinambungan antara manajemen dan departemen SDM ketika mengevaluasi kinerja karyawan.

(Mangkunegara & Waris, 2015) mengatakan bahwa dalam studi empiris, kinerja karyawan biasanya diposisikan sebagai variabel terikat karena dipandang sebagai konsekuensi atau efek daripada penyebab perilaku organisasi atau praktik karyawan. Gomes (2003) dalam (Mangkunegara & Waris, 2015) menjelaskan ada dua kriteria pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); 2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*).

Kinerja adalah proses dimana organisasi mengelola kinerjanya sesuai dengan tujuan hasil dan strategi fungsionalnya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang harus diikuti untuk mencapai tujuannya, yang disebut standar pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran yang ditetapkan di pekerjaan.

Tinggi rendahnya sebuah kinerja karyawan merupakan ukuran efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fokus kinerja bisa jangka pendek atau jangka panjang, tetapi juga bisa pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok karyawan sesuai dengan tugas,

wewenang, dan tanggung jawab dalam perusahaan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.5.1 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan untuk menentukan apakah karyawan mampu memenuhi kewajibannya tepat waktu, apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja karyawan memenuhi harapan. Pengukuran kinerja bertujuan untuk mengetahui apakah pegawai dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu, apakah pegawai menyimpang dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja yang dicapai pegawai sesuai dengan harapan. Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek, yaitu :

1. Kecekatan Mental
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Hasil Kerja
5. Sikap
6. Disiplin waktu
7. Absensi

Hasibuan (2008) dalam (Sitinjak et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa unsur-unsur yang menjadi penilaian kinerja seseorang karyawan seperti:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Prakarsa
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas

6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Kejujuran
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Bernandian & Russet (1995) dalam (Hidayat & Taufiq, 2012) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. Quality
merupakan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan tersebut mendekati sempurna atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity
merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Time Liness
merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
4. Cost Effectiveness
merupakan sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk mencapai hasil yang memuaskan atau mengurangi kerugian dalam penggunaan sumber daya.
5. Need For Supervision
merupakan tingkat sejauh mana pekerja melaksanakan tugas tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal Impact
merupakan tingkat sejauh mana karyawan menjaga nama baik dan kerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat bertindak dengan beberapa cara, misalnya dengan bantuan pelatihan dan pendidikan, Pemberian motivasi, pemberian kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi tujuan organisasi.

(Mangkuprawira, 2009) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Menurut Mangkuprawira, Safri & Vitalaya (2007) dalam (Sitinjak et al., 2021) menjelaskan bahwa terdapat dua unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Unsur Intrinsik, meliputi tingkat Pendidikan, tingkat pengalaman kerja, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, dan sikap serta motivasi terhadap kinerja.
2. Unsur Ekstrinsik, meliputi lingkungan keluarga, lingkungan ekonomi, lingkungan sosial budayam dan lingkungan kerja (budaya kerja dan teknologi).

Kasmir (2016) dalam (Umam, 2019), mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas merupakan derajat, tingkat mutu dan/atau tingkat baik buruknya sesuatu. Kualitas kerja merupakan hasil yang diukur dari efektivitas dan efisiensi karyawan dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. kualitas kerja merupakan ukuran fisik yang diukur berdasarkan hasil kerja yang dilakukan atau dikerjakan atas tugas tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu bentuk pengukuran. Kuantitas kerja merupakan pencapaian seorang pegawai dalam bekerja. Kuantitas kerja tercermin dari kecepatan dan ketepatan karyawan itu sendiri. Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tepat atau tanpa kesalahan. Setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing dan setiap tugas yang ditetapkan oleh perusahaan harus diselesaikan dengan semaksimal mungkin karena hal tersebut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan itu sendiri.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu kondisi yang harus ditanggung oleh setiap orang. Dalam pekerjaan, tanggung jawab berarti menyadari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

Menurut Mathis (2006:113) dalam (Suwondo & Sutanto, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja karyawan, tingkat komitmen karyawan dan dukungan organisasi yang diterima. Untuk setiap fungsi manajemen, aktivitas sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah seperlunya sehingga dapat berkontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tingkat usaha yang dialami dan dukungan organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut wirawan (2009:80) dalam (Widayaningtyas, 2016) terdapat delapan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja : kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beberapa tugas sehari-hari mereka.
2. Kualitas hasil kerja : kemampuan karyawan dalam menunjukkan kualitas pekerjaan dengan kerapihan dan ketelitian.
3. Efisiensi : penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja : kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.
5. Ketelitian : kemampuan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan.
6. Kepemimpinan : kemampuan karyawan untuk membujuk orang lain sehingga mereka dapat diorientasikan secara optimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran : sikap ketulusan hati seorang karyawan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.
8. Kreativitas : kemampuan untuk menyajikan ide-ide konstruktif untuk kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan meningkatkan produktivitas.

Mangkunegara dalam (Bolung et al., 2018) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah lama seorang karyawan bekerja dalam sehari. kuantitas kerja ini dapat tercermin dalam kecepatan kerja karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas, adalah jauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
4. Tanggung Jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Menurut Byars dan Rue (2008) dalam (Junedi, 2016) terdapat tiga indikator kinerja yaitu :

1. Usaha
2. Kemampuan
3. Persepsi Tugas

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat tinjauan empiric atau penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini.

No	Penulis	Judul	Sumber	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Rachmawati & Setiadi, 2022)	The Effect of Work Discipline, Leadership Style, and Training on the Performance of the Class IV Port Office and Port Authority (KSOP) Probolinggo City.	<i>Journal of Accounting and Finance Management</i> , 3(2), 94-104.	Analisis Regresi Linier Berganda Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2).	Variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Otoritas Pelabuhan Probolinggo dan Kantor Syahbandar.

2	(Zega et al., 2022).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.	<i>Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (JEBAKU)</i> , 2(3), 401-411	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Uji Korelasi.	Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.
3	(Junedi, 2016)	Pengaruh Kecerdasan Spritual, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.	<i>e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 215-226.</i>	Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda.	Kecerdasan Spritual, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

4	(Totong Endang S & Elliana Sari, 2019)	The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports.	<i>Ilomata Internationa l Journal of Social Science, 1(1), 1-9.</i>	Uji Hipotesis Uji Regresi Linier Berganda.	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan.
5	(Nazwirman, 2019)	Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation.	<i>Jurnal organisasi dan manajemen, 15(1), 24-35.</i>	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji R ²	Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi, lingkungan kerja, dan pekerjaan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di IPC.
6	(Imron et al., 2018)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit	<i>YUME: Journal of Management, 1(3).</i>	Analisis Jalur.	Variabel disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara

		Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.			Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
7	(Romadhon & Indiyati, 2020)	The Impact Of Organization al Culture And Work Discipline On Employee Performance Case Study In Pt. Pelindo Ii Tanjung Priok.	<i>eProceedings of Management</i> , 7(3).	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda Uji Hipotesis Uji R ²	Secara parsial dan simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
8	(Lestary & Chaniago, 2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi</i> , 3(2), 94-103.	Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Analisis Regresi.	Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	(Maduningti as, 2018)	The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)	<i>PINISI Discretion Review</i> , 1(2), 65-72.	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R Square), Uji Hipotesis.	Variabel disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

10	(Naidah & MS, 2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Makassar.	<i>Jurnal Ekonomi Balance, 13 (2), 102-112.</i>	Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.	Pelatihan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Makassar.
----	---------------------	--	---	---	---

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

2.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengemukakan pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intisentosa Alambahtera. Pada dasarnya ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang kompeten, organisasi atau perusahaan dapat menerapkan program manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan dan disiplin untuk mencapai kinerja organisasi yang diinginkan oleh perusahaan.

2.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013) dalam (Burhanuddin et al., 2017) berpendapat bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan dan melampaui sistem pendidikan saat ini ke proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan cara yang menekankan praktik dari pada teori. Pelatihan merupakan pembelajaran yang dibutuhkan oleh karyawan dalam sebuah organisasi.

Tujuan diadakan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi memang sebaiknya perlu mengadakan pelatihan untuk karyawannya meliputi pelatihan tim, individu, teknologi, dan lain sebagainya. Pelatihan dapat menjadi

salah satu faktor yang dapat memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat memberikan dampak positif dan memberikan wawasan yang mandala kepada karyawan. (Rachmawati & Setiadi, 2022) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Pelabuhan Probolinggo dan Kantor Kesyahbandar. (Putra et al., 2021) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Word Innovative Telecommunication.

(Naidah & MS, 2017) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makasar. (Safitri, 2013) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Burhanuddin et al., 2017) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas pelatihan memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil pada rangkuman di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

2.7.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tanggung jawab, penggunaan seragam, dan lain sebagainya.

Kepatuhan terhadap peraturan disiplin yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Junedi, 2016) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. (Mangkunegara & Waris, 2015) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida.

(Romadhon & Indiyati, 2020) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. (Imron et al., 2018) melakukan penelitian yang sama dan dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Selanjutnya (Nazwirman, 2019) melakukan penelitian yang sama dan dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai IPC. Berdasarkan hasil pada rangkuman di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan kerja

yang sesuai penting untuk kelangsungan pekerjaan di perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

(Junedi, 2016) dalam penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Penelitian lain pernah dilakukan oleh (Zega et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga. (Lestary & Chaniago, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Nazwirman, 2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan IPC. Selanjutnya (Imron et al., 2018) melakukan penelitian yang sama dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil pada rangkuman di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

2.7.4 Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang bersih, rapi dan nyaman membantu karyawan bekerja lebih baik. Selain lingkungan kerja, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk

meningkatkan dan memperluas wawasan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

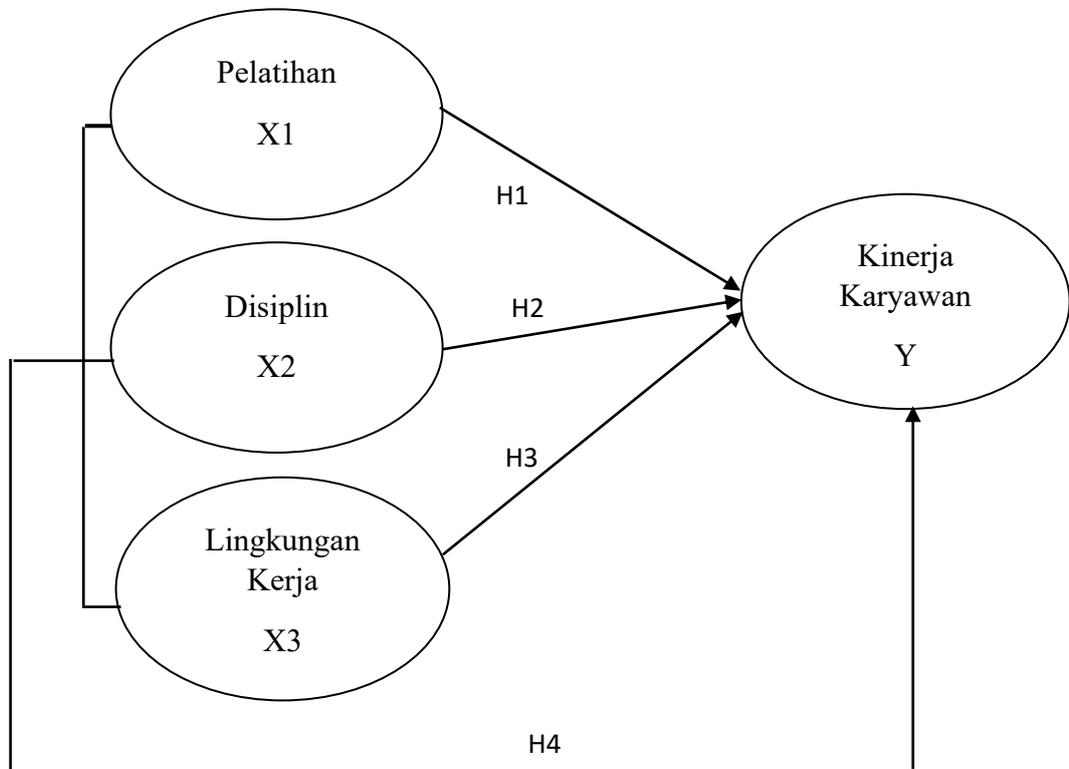
(Putra et al., 2021) melakukan penelitian pada karyawan PT. Word Innovative Telecommunication dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapat lewat lingkungan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya (Umam, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang.

Penelitian yang sama pernah dilakukan (Burhanuddin et al., 2017) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan PT. federal international finance group (FIF) cabang surabaya. Selanjutnya dalam penelitian (Mulia et al., 2022) menyebutkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di PT. Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan.

Berdasarkan hasil pada rangkuman di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat skema kerangka pikir seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

H4 : Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.