

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemimpin yang dapat mempergunakan kompetensi para karyawannya untuk hasil kerja yang baik bagi perusahaan (Yoder, 2012). Kemudian (Rivai, 2011), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengendalian organisasi. Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam evaluasi organisasi. Filippo dalam Hasibuan (2016) Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Penggerakan
 - d. Pengawasan (*controlling*)
 - e. Motivasi (*Motivating*)
 - f. Evaluasi (*evaluating*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan (*procurement*)
 - b. Pengembangan (*development*)
 - c. Kompensasi (*compensation*)
 - d. Integrasi (*integration*)

- e. Pemeliharaan (*maintanance*)
- f. Kedisiplinan (*Discipline*)
- g. Pemberhentian (*separation*)

2.1.2 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rachmawati (2008), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai & Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Mondy (2008), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Lebih lanjut Dessler (2008) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian pelatihan kerja menurut para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Selanjutnya, manfaat pelatihan menurut Noe, et al (2003), yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan pesaing luar.
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasad produk yang berkualitas.
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
5. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
6. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

2.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Pengertian dimensi dalam penelitian adalah indikator ataupun variabel yang dikaji di dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan arahan mengenai pengukurannya. Menurut (Rachmawati, 2016) terdapat lima dimensi pelatihan kerja, yaitu:

1. Kesesuaian Materi Pelatihan

Kesesuaian materi pelatihan adalah ketepatan materi pelatihan yang sesuai dengan yang dibutuhkan agar terdapatnya peningkatan setelah pelatihan.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang yang datang ke program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi.

3. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas pelatihan adalah sarana untuk melancarkan atau memudahkan pelaksanaan pelatihan agar terciptanya pelatihan sesuai dengan yang diinginkan.

4. Tenaga Pengajar

Tenaga pengajar adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

5. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan adalah lamanya waktu yang diselenggarakan dalam melakukan pelatihan.

2.1.4 Reward

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memegang peranan penting. Seringkali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya.

Dalam organisasi, suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Febrianti, Al Musadieq, & Prasetya, 2014). Menurut Kadarisman (2012) *Reward* adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yng disumbangkan ke perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan merupakan salah satu cara atau metode untuk meningkatkan motivasi seseorang atau organisasi supaya bisa terus melakukan hal yang baik dan berprestasi. Sehingga nantinya

akan mendapatkan balas jasa berupa penghargaan, baik berupa materil maupun non materil.

2.1.5 Indikator *Reward*

Menurut (Dymastara, 2020) indikator *reward* adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tujangan
5. Pengharaan interpersonal
6. Promosi

2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam Riski dan Berto menurut (Nitisemito, 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi atas dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Berto menurut (Sarwoto, 2017) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat dalam melakukan pekerjaan. Penelitian lain menurut (Fallon, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya antara lain kebersihan, keamanan dan lain-lain. Kemudian menurut (Gehee, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Kemudian (Wijaya, 2013)

menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area atau kondisi sekitar perusahaan yang dialami oleh karyawan selama melakukan proses bekerja.

Sedarmayanti, (2011) Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti, (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain yaitu:

1. Pencahayaan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu ditempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak melebihi dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain, adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen,

dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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 tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menimbulkan gangguan psikologis. Oleh karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya dalam hal intensitas maupun frekuensinya. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Aroma di tempat kerja

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan aroma yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak aroma yang tidak sedap di tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja. Dekorasi yang baik adalah konsep ergonomis yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan ditempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamaan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Pulawan, (2020) Indikator lingkungan kerja antara lain

adalah:

1. Suhu
2. Penerangan
3. Penempatan Peralatan dan Perlengkapan
4. Kebersihan dan Kenyamanan
5. Kondisi Keamanan
6. Hubungan antara Atasan
7. Hubungan antara Karyawan

2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu proses kegiatan dalam bekerja (Amir, 2015). Menurut Bangun (2013), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tugas yang diberikan oleh atasan (*job requirement*). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran serta tingkat kehadiran di tempat kerja dan kerjasama (Maltis & Jackson, 2002). Kinerja atau *performance* adalah gambaran sesuai dengan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta prosedur dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Priansa, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan atau bahkan proses dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyelesaikannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan *Standard Operational Procedure (SOP)*.

2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang didapat dari pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Muchtar (2017), terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Target

Target adalah tujuan yang telah direncanakan yang nantinya akan dievaluasi guna kinerja yang lebih baik lagi.

2. Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dihendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Waktu

Waktu yang dimaksud adalah seberapa baik karyawan memanfaatkan waktu dalam proses bekerja dan tepat tidaknya waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4. Taat Asas

Taat asas merupakan patuhnya pegawai atas aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.2 Kajian empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1

Tabel Literature Review

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Data	Kesimpulan
1.	Asri, (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Reward</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Parepare	Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda	Sampel yang digunakan yaitu sejumlah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Parepare sebanyak 40 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan, <i>Reward</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Parepare
2.	Muchtar, (2017)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Fave Hotel Hypersquare Bandung	Metode analisis yang digunakan adalah alat analisis regresi linear berganda	Sampel yang digunakan berjumlah 70 responden dari karyawan Hotel Hypersquare Bandung	Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Hypersquare Bandung
3.	Patricia, (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Metode analisis yang digunakan adalah alat analisis regresi linear berganda	Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 52 karyawan dengan sampel 50 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Pio, (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado	Penelitian ini berjenis kuantitatif menggunakan analisis data dan kuesioner dengan bantuan program SPSS	Populasi ini 150 karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado, sampel yang digunakan melibatkan 77 orang karyawan dengan menggunakan rumus Slovin	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, <i>Reward</i> berpengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Karyawan.
5.	Pratama, (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Combany Manado	Analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS	Sampel penelitian berjumlah 55 responden karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Combany Manado	Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Combany Manado
6.	Pulawan, (2020)	Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linear berganda	Sampel yang digunakan berjumlah 51 orang responden karyawan CV. Shade Collection	Hasil menunjukkan bahwa Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
7.	Rachmawati, (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Analisis regresi linier berganda	Sampel yang digunakan berjumlah 51 orang responden karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Dymasta (2020) Dymasta	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aston	Metode analisis deskriptif analisis data kuantitatif	Populasi dan sampel adalah Karyawan Hotel Aston	Hasil menunjukkan bahwa 1). <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

					dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Dian Pratama Saputra Sembiring (2019)	<i>The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of Employees PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang</i>	<i>The data analysis model uses descriptive analysis, data test (validity and reliability test) multiple linear regression analysis, t test, f test and determinant coefficient test</i>	<i>The population is 59 people with a sample of 59 employees of PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang</i>	<i>The result showed that variable reward and punishment simultaneously and partially had a positive and significant effect on the performance of PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang.</i>
10.	Sinaga, (2020)	<i>Effect of Training, Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan</i>	<i>This study uses the quantitative associative method with the sampling method is total sampling PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan</i>	<i>Data analysis techniques in this case research using multiple regression analysis, using classic assumption test, F test and t test and coefficient of determination.</i>	<i>The results show that job training, work environment and work motivation partially and simultaneously together have a positive and significant effect on employee performance of PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan</i>

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Marihot, 2020), pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pegawai. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahanggamu dan Mandey, 2014). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2014) di PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung menyatakan bahwa

pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Bandar Lampung

2.3.2 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Subandrio, 2022) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini *reward* yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya kinerja karyawan, dan sebaliknya *reward* yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik pada karyawan. Kemudian menurut (Asri, 2023) menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut disebabkan dengan tingginya tingkat *reward* akan membuat karyawan merasa dihargai pekerjaannya, jika karyawan merasa dihargai selama bekerja maka karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap setia pada perusahaan karena kebutuhan utama akan pekerjaan ialah penghidupan secara motif ekonomi dapat dipenuhi perusahaan dan terciptanya kinerja yang baik. Menurut (Dian, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *reward* hal ini berarti kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian *reward*, dengan demikian *reward* berpengaruh signifikansi dan positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Bandar Lampung

2.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Pulawan, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi sehingga terciptanya kinerja yang optimal. Penelitian lain menurut (Pratama, 2018) Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut (Subandrio, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja secara keseluruhan keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian menurut (Asri, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik, dan lingkungan kerja yang tidak baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Bandar Lampung.

2.3.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, *Reward* dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

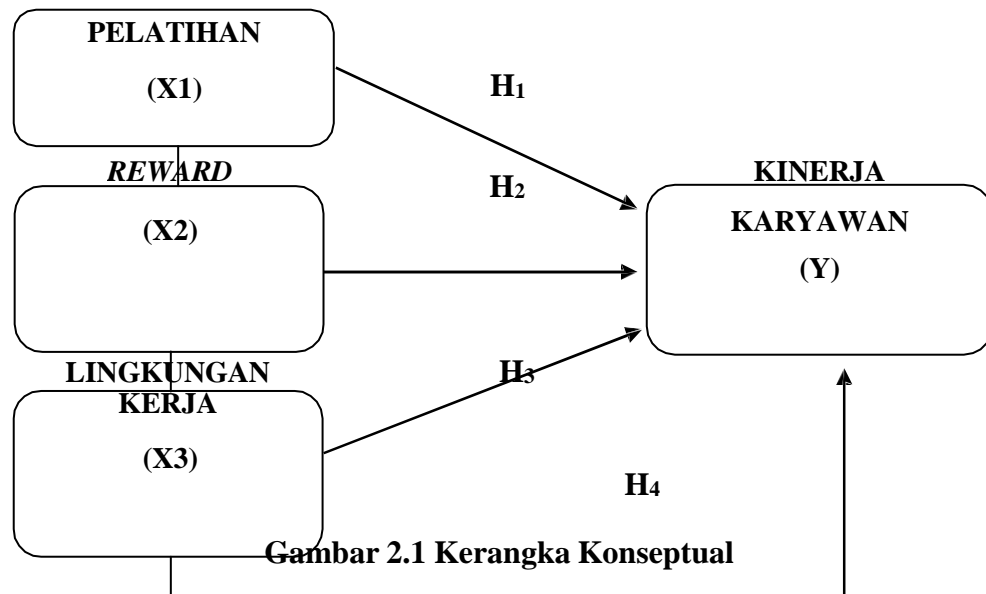
Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2014) di PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menurut (Subandrio,

2022) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini *reward* yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya kinerja karyawan, dan sebaliknya *reward* yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik pada karyawan. Kemudian penelitian lainnya menurut (Pulawan, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi sehingga terciptanya kinerja yang optimal. Dan penelitian menurut (Pratama, 2018) Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Pelatihan Kerja, *Reward* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Bandar Lampung.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka tersebut, paradigma penelitian berikut dapat dirumuskan :



2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung
2. H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung
3. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung
4. H4 : Pelatihan, *Reward* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung