

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2. Landasan Teori**

##### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:1).

###### **b. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2020:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2021:3).

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi(Mangkunegara, 2019:2).

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2021:2) meliputi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*.

#### *a. Planning*

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode system anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### *b. Organizing*

*Organizing* atau pengorganisaian ini meliputi :

- a) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu
- d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

#### *c. Staffing*

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rancana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2017:7) Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti:

a. Memengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memenuhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan, karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau kerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggi, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja kinerja karyawan juga terus meningkat

## **2.2. Pelatihan**

### **2.2.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk

mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini(Sudaryo,2018:121).

pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2017:126).

### **2.2.2. Metode Pelatihan**

Menurut Andrew E.Sikula dalam Mangkunegara (2017:52) Metode pelatihan adalah sebagai berikut:

#### **a. *On The Job***

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan *training* baru memperhatikannya.

#### **b. *Vestibule* atau Balai**

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *Job*Metode *Vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

c. Metode Demonstrasi dan contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

e. *Apprenticeship Metode training Apprenticeship*

adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

### **2.2.3. Tujuan Pelatihan**

Menurut Kasmir (2017:130) berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihannya yaitu sebagai berikut :

a. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan pegawai akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan pegawai, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

b. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan pegawai yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

c. Meningkatkan keterampilan

Artinya pegawai harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, pegawai juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

d. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

e. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka pegawai diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

f. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri pegawai akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga pegawai lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki pegawai kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

h. Memberikan motivasi kerja

Artinya dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja pegawai menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan.

i. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan pegawai kepada organisasi akan meningkat.

j. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan pegawai diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

k. Memahami budaya perusahaan

Artinya pegawai menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain pegawai dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

l. Membentuk team work

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan pegawai merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

m. Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan.

#### **2.2.4. Manfaat Pelatihan**

Menurut Kasmir (2017:133) adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan karier

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang karirnya ke depan lebih

baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan pelatihan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan karir seseorang, baik langsung maupun tidak langsung.

b. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.

c. Alat negosiasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkatkan untuk pekerjaan tertentu, atau kompensasi yang diinginkannya.

d. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

e. Refresing

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan sumtuk

bekerja selama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.

#### **2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Kasmir ( 2017:144) berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan:

a. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

b. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatih dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang akan di transfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bias dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah

pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

d. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berbeda di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

e. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

Disamping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan disekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tertentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

f. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan diikutinya.

g. Dan faktor lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan. Tugas pimpinan adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut. Kesalahan sudah pasti terjadi, namun harus diminimalkan seminimal mungkin, dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **2.2.6. Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2019:62) indikator-indikator yang digunakan untuk pelatihan diantaranya sebagai berikut :

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, untuk periode saat ini dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan 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.

c. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test kerja tim dari studi visit (studi banding)

e. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai instansi yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi Pelatih (instruktur)

Pelatih/ instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan partisipatif.

## **2.3. Lingkungan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi tersebut dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dan juga harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar atau kondisi lingkungan kerja sekitarnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang di tempat tersebut(Sutrisno, 2020:118).

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Kasmir, 2017:192).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dimana pegawai akan mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, serta ketenangan.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan atau Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur atau Suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, bias dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan dengan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen disalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutamanya dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendebgaran komunikasi, bahkan menurut penelitin kebisingan serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan dengan efesien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik).

g. Bau-bau ditempat kerja

Adanya bau-bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu kosentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hias ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektir untuk dikumandangkan di tempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lokasi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya.

### **2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (di kutip dalam Dehotman, 2020: 144) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

#### g. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

### **2.4.Kinerja Pegawai**

#### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu(Kasmir, 2017:182).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2017:189-193) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan

dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.2.7. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2017:86) dalam mengukur kinerja pegawai dapat di ukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan juga merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian,

tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mencapai standar yang ditentukan atau disampaikan bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan

faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih

banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

## **2.5. Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1. Hubungan pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti ( dikutip dalam yulianizahra Dan Wahyuni 2018:5), pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap. Maka dapat disimpulkan dengan memberikan suatu pelatihan kerja yang tepat dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan potensi dan mampu menyelesaikan hal yang terkait dengan pekerjaannya.

### **2.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau

kodisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2017:192).

## **2.6. Penelitian Terdahulu**

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, volume, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sutrisno, Yanurianto,dkk	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, juli 2021	<p>Variabel bebas Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Variabel Terikatnya Kinerja Pegawai (Y), alat analisis nya menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dikemukakan oleh penulis, maka dapat diperoleh suatu simpulan sebagai berikut:</p> <p>a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel atau (11,981 &gt; 1,973).</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel atau (11,839 &gt; 1,973).</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini terdapat variable yang diteliti yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> <li>- Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<p>Perbedaanya yaitu : variabel (X2) Disiplin Kerja , objek penelitian dan tahun penelitian</p>

			c. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (100,498 > 2,680).		
2.	Yuliani Zahra Nur Savitri Dan Dewi Urip Wahyuni	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpuatakaan Dan Rsip Kabupaten Sidoarjo, Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen , vol.7, Nomor 1, Januari 2018	Variabel bebas Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Dan Variabel Terikatnya Kinerja Pegawai, alat analisis nya menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dikemukakan oleh penulis, maka dapat diperoleh suatu simpulan sebagai berikut: 1. Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Sehingga	Persamaan dalam penelitian ini terdapat variable yang diteliti yaitu: - Pelatihan - Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai - Sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda	Perbedaanya terletak pada objek penelitian dan tahun penelitian

			<p>hipotesis tersebut dinyatakan diterima.</p> <p>2. Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Sehingga hipotesis tersebut dinyatakan diterima.</p>		
3.	Khornelis Dehotman	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekan Baru, Jurnal Eko dan Bisnis(<i>Riau Economicsn and Business Reviewe</i>), vol. 11, No. 2, 27 Juni 2020</p>	<p>Variabel bebas Lingkungan Kerja Dan Variabel Terikatnya Kinerja Pegawai, alat analisis nya menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dikemukakan oleh penulis, maka dapat diperoleh suatu simpulan sebagai berikut:</p> <p>1. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru (Y), nilai signifikannya 0,000, dengan t tabel sebesar 2,034</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini terdapat variable yang diteliti yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>	<p>Perbedaanya terletak pada objek penelitian dan, tahun penelitian dan alat analisisnya penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana</p>

			<p>dan t hitung sebesar 13,790, maka <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> 2,034, berarti <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru.</p> <p>2. Dari pengolahan data yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu <math>Y = 1,810 + 0,797X</math> dimana nilai konstanta diartikan apabila lingkungan kerja tidak ada atau nol (0), maka kinerja karyawan yaitu sebesar -1,810 dan apabila nilai koefisien naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru akan naik sebesar 0,797 satuan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa</p>		
--	--	--	---	--	--

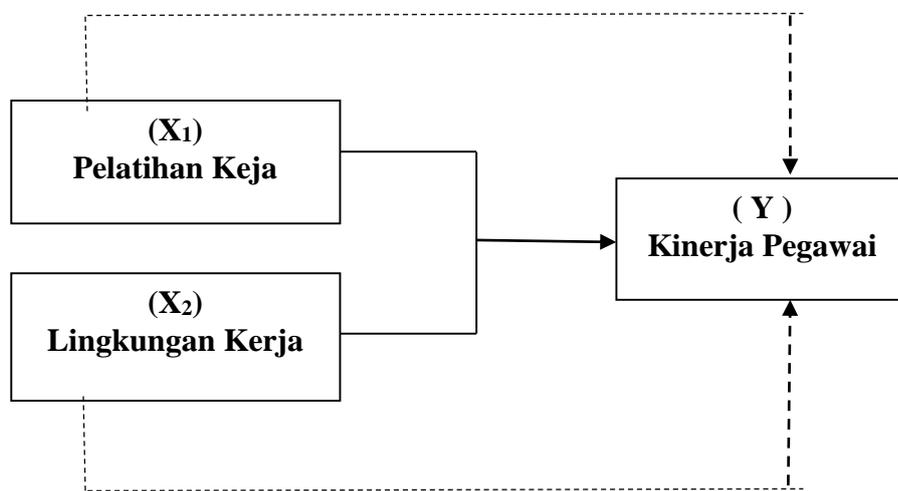
			<p>nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,852 atau 85,2% bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk angka R diperoleh nilai 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel <i>independent</i> dengan <i>dependent</i> kuat yaitu sebesar 92,3%.</p>		
4.	Lusi Dyah Setiowati	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ogan Komering Ulu, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja, 2019</p>	<p>Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Variabel Terikatnya Kinerja Pegawai (Y), alat analisis nya menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dikemukakan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini terdapat variable yang diteliti yaitu:- Pelatihan - Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai</p>	<p>Perbedaanya yaitu : variabel (X2) Disiplin Kerja , dan tahun penelitian</p>

			<p>oleh penulis, maka dapat diperoleh suatu simpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil analisis uji t (secara persial) didapatkan bahwa displin kerja (<math>x_1</math>)berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hasil analisis uji f (secara simultan) didapatkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).</li> <li>2. Besarnya sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 98%. Sedangkan sisanya 2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja,</li> </ol>	<p>- Objek Penelitian</p>	
--	--	--	---	---------------------------	--

			kepemimpinan, kepemimpinan, organisasi, kepuasan loyalitas dan komitmen.	gaya budaya kerja,		
--	--	--	---	--------------------------	--	--

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel penelitian, variabel yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ), berdasarkan hal tersebut maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

-----: Parsial

———: Simultan

## 2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti (Arikunto, 2020:110). Berdasarkan landasan teori dan penelitian hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial maupun simultan.