

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1) Kinerja Karyawan**

###### **a. Teori Kinerja**

Menurut Waxley dan Yukl (1997) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas- tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah dapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

## **b. Pengertian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russell (2010) dalam Suherman (2018) berpendapat kinerja ialah keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

## **c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Widyaningrum (2019) mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dapat dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2) Pengetahuan tentang pekerjaan**

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

## **3) Rancangan kerja**

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya, rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## **4) Kepribadian**

Kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

## **5) Motivasi Kerja**

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

## **6) Kepemimpinan**

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## **7) Gaya Kepemimpinan**

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

## **8) Budaya Organisasi**

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

## **9) Kepuasan Kerja**

Perasaan senang atau gembira setelah melakukan pekerjaan.

## **10) Lingkungan Kerja**

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

## **11) Loyalitas**

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## **12) Komitmen**

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### d. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bernardin and Russell (2010) dalam Suherman, (2018) di antaranya adalah sebagai berikut:

##### 1) **Kualitas output,**

Sejauh mana hasil pelaksanaan aktivitas mendekati tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau mengerjakan aktivitas melalui cara yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

##### 2) **Kuantitas output**

Keseluruhan jumlah yang diperoleh dari segala aktivitas yang telah dikerjakan.

##### 3) **Ketepatan Waktu,**

Sejauh mana kegiatan atau aktivitas dapat diselesaikan dalam waktu lebih cepat dari yang ditetapkan oleh organisasi.

##### 4) **Keefektifan biaya,**

Sejauh mana pemakaian sumber organisasi yang meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material yang dimaksimalkan untuk memperoleh sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 5) **Kebutuhan untuk pengawasan,**

Sejauh mana pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan tanpa diawasi dengan ketat yang ditujukan untuk mencegah segala tindakan atau perilaku yang tidak diharapkan.

### 6) **Dampak hubungan pribadi,**

Sejauh mana pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan bawahan yang menunjukkan pula perasaan harga diri dan nama baik.

## 2. **Pelatihan Kerja**

### a. **Teori Pelatihan Kerja**

Teori pelatihan yaitu teori belajar yang dikemukakan oleh Espejo (1966) mengatakan bahwa semua organisasi belajar atau melakukan pelatihan, namun beberapa organisasi tidak dapat belajar cukup cepat untuk bertahan. Organisasi yang tidak responsive dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan kompleks dan penuh ketidakpastian sudah tentu tidak menguntungkan organisasi dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. *Learning Theory Espejo* menyatakan “*the competitive landscape is changing, and new models of competitiveness are needed to deal with challenges a head*” berarti bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya sehingga mampu memberikan produk dan jasa yang berkualitas kepada pelanggannya, mengingat tingkat persaingan semakin meningkat.

Kemampuan organisasi untuk tetap memperbarui pengetahuannya melalui proses pembelajaran terasa lebih penting. Organisasi diharapkan untuk lebih fleksibel jika ingin bersaing baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Dalam lingkungan yang serba dinamis, organisasi harus berorientasi pada konsep pembelajaran organisasi melalui system pelatihan.

#### **b. Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Rivai (2014) menyatakan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Berdasarkan definisi dan maksud dari para ahli tentang pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu prosels dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai

tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Menurut Dewi dkk (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja meliputi :

#### **1) Perubahan Staf**

Semakin banyak tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian pekerjaan.

#### **2) Perubahan Teknologi**

Sistem dan proses baru akan membutuhkan staf yang benar-benar terlatih di bidangnya, banyak sistem komputer baru yang gagal bukan karena alasan teknis, tetapi karena staf belum terlatih bagaimana harus.

#### **3) Perubahan pekerjaan**

Pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama perubahan pada organisasi itu sendiri, dan pegawai harus dilatih untuk beradaptasi.

#### **4) Perubahan peraturan hukum**

Perubahan di bidang hukum atau peraturan pemerintah seringkali harus melakukan adaptasi terhadap sistem dan pendekatan baru, dan berpengaruh pada hukum ketenagakerjaan.

### **5) Perkembangan ekonomi**

Pada masa resesi, perusahaan sangat berkepentingan mengurangi biaya pengeluaran dan memaksimalkan produktivitas, yang artinya memiliki staf yang lebih terlatih dan mempunyai sejumlah keahlian sehingga mereka dapat digunakan secara fleksibel dalam organisasi.

### **6) Pola baru pekerjaan**

Peningkatan pekerjaan yang berpusat dirumah, contohnya, membuat organisasi dan pegawainya lebih fleksibel, tetapi memerlukan pendekatan-pendekatan yang berbeda dengan pekerjaan yang berpusat dikantor, dan mungkin saja menyebabkan kebutuhan akan keahlian yang baru.

### **7) Tekanan pasar**

Kebutuhan untuk tetap kompetitif berarti organisasi harus memastikan bahwa pegawainya mengetahui perkembangan terakhir dan memiliki keahlian untuk berkreasi.

### **8) Kebijakan social**

Berarti bahwa pegawai di sektor umum harus mencari keahlian komersial yang baru.

### **9) Aspirasi pegawai**

Kebutuhan untuk menarik dan mempertahankan staf dengan kaiber yang sesuai, berarti bahwa atasan harus menawarkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan, kegagalan dalam

melaksanakannya akan memberikan kesan yang buruk terhadap organisasi.

#### **10) Variasi kinerja**

Jika ada variasi yang penting dalam kinerja antara satu bagian dengan bagian yang lain dalam organisasi, hal ini akan menggambarkan kebutuhan akan pelatihan (meskipun faktor lain akan berpengaruh juga).

#### **11) Kesamaan dalam kesempatan**

Organisasi dapat melaksanakan pelatihan untuk memastikan grup tertentu, seperti orang yang cacat fisik, anggota minoritas etnis, atau wanita, tidak dirugikan, terutama bila itu ada hubungannya dengan promosi.

#### **d. Indikator Pelatihan Kerja**

★ Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan indikator dari pelatihan kerja antara lain :

##### **1) Instruktur**

Pelatihan instruktur yang digunakan dalam pelatihan yaitu dengan mendatangkan instruktur dari dalam dan luar perusahaan.

##### **2) Peserta Pelatihan**

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

### **3) Materi Pelatihan**

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, psikologis, komunikasi.

### **4) Metode Pelatihan**

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partidipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.

### **5) Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi pelatihan dilakukan selbagai alat ukur untuk melakukan pelatihan kerja yang baik untuk selanjutnya.

## **3. Disiplin Kerja**

### **a. Teori Disiplin Kerja**

Teori tungku panas menurut Gregor (1960) mengemukakan bahwa disiplin membutuhkan hasil yang serupa. Pendekatan ini mendorong tindakan disipliner, mengeluarkan peringatan (*warning*) sebelum tindakan disipliner terjadi, dan memastikan bahwa pelaku atau orang yang mengambil tindakan disipliner memastikan hukuman dan hukuman yang konsisten tanpa diskriminasi.

### **b. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua norma dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela melaksanakan aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya,

bahkan jika itu menyangkut perasaan, perilaku, tindakan seseorang yang sesuai dengan perusahaan secara tertulis dan mereka tidak mau melakukannya. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Hafidulloh dkk(2021) disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai, tingkah laku pegawai, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar atau peraturan-peraturan dalam organisasi. Menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

#### 1) Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan.

#### 2) Kompetensi

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### 3) Kepemimpinan

Ada tidaknya keteladanan pemimpin perusahaan. Peranan teladan pemimpin sangat berpengaruh besar pada perusahaan.

#### 4) Peraturan

Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

#### 5) Kebijakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan pemimpin terhadap pelanggar disiplin, para karyawan akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri dalam perusahaan.

## **6) Supervisi**

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu dilakukan supervisi yang memadai.

## **7) Ketegasan**

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakanakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

## **8) Perhatian terhadap karyawan**

Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Pemimpin yang berhasilmemberikan perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

## **9) Budaya organisasi**

Budaya organisasi yang ada diperusahaan akanturut mendukung tegaknya disiplin.

## **10) Hubungan manusiawi**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikutmenciptakan kedisiplinan yangbaik pada suatu perusahaan.

### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019) terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

#### **1) Tingkat Kehadiran**

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidak

hadiran karyawan.

## **2) Tata Cara Kerja**

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

## **3) Kesadaran Bekerja**

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

## **4) Tanggung Jawab**

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

## **5) Ketaatan Pada Atasan**

Mengikuti apayang diarahkan atasan guna mendapat kan hasil yang baik.

# **4. Motivasi Kerja**

## **a. Teori Motivasi Kerja**

Teori yang mendukung kedisiplinan kerja terdiri dari kerangka kerja (*framework*), pendekatan (*approach*), dan penghindaran (*avoidance*). Kerangka kerja dimana individu beraksi pada rangsangan.

Motivasi pendekatan adalah ketertarikan individu pada rangsangan positif dan motivasi penghindaran adalah respons individu pada rangsangan negatif. Motivasi pendekatan dan penghindaran dapat membantu menjelaskan bagaimana evaluasi diri mempengaruhi kepuasan kerja.

Apabila individu diberikan rangsangan positif maka mendekat, namun jika Pengaruh Pelatihan Kerja individu diberikan rangsangan negatif maka menjauh. Dalam hal ini, apabila seorang karyawan tidak disiplin maka harus di rangsang negatif agar tidak mengulangi kesalahan (Robbins, 2015).

#### **b. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Maslow (1943) dalam Sutrisno (2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Rivai (2015) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2019) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan kelikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Widyaningrum (2019) motivasi merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam setiap usahas kelompok orang yang

bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sayuti (2017) menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan factor eksternal yang berasal dari luar diri.

#### **1) Faktor Internal**

##### **a) Kemampuan Pribadi**

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agaksulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Kematangan Pribadi.

##### **b) Tingkat Pendidikan Tingkat Pendidikan**

Seorang yang mempunyai wawasan lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

##### **c) Keinginan dan Harapan**

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi

yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

**d) Kebutuhan**

Kebutuhan biasanya bersanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut dapatkan.

**e) Kelelahan dan kebosanan**

Factor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan.

**f) Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi kerja seseorang.

**2) Faktor Eksternal**

**a) Kondisi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

**b) Kompensasi Yang Memadai**

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow (1943) dalam Sutrisno (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

##### **1) Kebutuhan Biologis**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari manusia seperti sandang pangan dan papan.

##### **2) Keamanan**

Tidak hanya dalam artifisik, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

##### **3) Kebutuha social**

Kebutuhan social seperti iafeksi, relasi dan keluarga.

##### **4) Kebutuhan penghargaan**

Penghargaan pada umumnya tercermin dalam simbol-simbol status.

##### **5) Aktualisasi diri**

Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya.

#### **5. Lingkunga Kerja**

##### **a. Teori Lingkungan Kerja**

*Work Environment Theory* dari Kurtlewin (1930) teori ini menggagas bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi

dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan. Penggunaan teori tersebut dikarenakan dalam sebuah perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kemajuan dan perkembangan perusahaan akan berpengaruh

#### **b. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Hidayat (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik selagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Krisnaldy dkk (2019) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerja sehingga memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam

penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### c. **Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Widyaningrum (2019) factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

#### **1) Faktor personal**

Meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

#### **2) Faktor kepemimpinan**

Meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

#### **3) Faktor tim**

Meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan  
Dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

#### **4) Faktor sistem**

Meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja tau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

#### **5) Faktor kontekstual (situasional)**

Meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2019) diantaranya adalah:

##### **1) Penerangan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan.

##### **2) Suhu udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

##### **3) Suara bising**

Untuk mengatasi adanya kebisingan, perlu meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melakukan tugasnya.

##### **4) Penggunaan warna**

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang kerja.

##### **5) Ruang gerak yang diperlukan**

Ruang kerja yang luas dan mudah untuk melakukan aktivitas yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini, diantaranya tersaji pada tabel berikut:

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

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	Siregar dkk (2021)  Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 2, 2021  P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	Variabel Bebas <b>X1 : Pelatihan Kerja</b> <b>X2 : Disiplin Kerja</b> <b>X3 : Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
2.	Husnah dkk (2018)  Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No.  p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471	Variabel Bebas <b>X1 : Pelatihan kerja</b> <b>X2: Lingkungan kerja</b> <b>X3:Komitmen organisasi</b>  Variabel Terikat <b>Y : Kinerja karyawan</b>	<b>1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
3.	Mutholib (2019)  Liabilities Jurnal Pendidikan	Variabel Bebas <b>X1: Pelatihan kerja</b> <b>X2: Kompensasi finansial</b>	<b>1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
	Akuntansi Volume 2. No.3  e-ISSN:2620-5866	Variabel Terikat <b>Y: Kinerja karyawan</b>	2. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Fanny dkk (2018)  Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Vol. 2 No. 1  ISSN: 2598-8107	Variabel Bebas X1: Pelatihan kerja <b>X2: Disiplin kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja pegawai</b>	1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. <b>Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>
5.	Dhyan dkk (2021)  Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi  E-ISSN : 2797-7161	Variabel Bebas X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja <b>X3: Pelatihan kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <b>Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
6.	Andronicus dkk (2021)  Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 7 Nomor 1  p-ISSN:2460-562X e-ISSN: 2598-9693	Variabel Bebas X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja <b>X3: Pelatihan Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <b>Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan</b>

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
			terhadap kinerja karyawan.
7.	Chatim dkk (2021) ATM, Vol 6, No. 2 e-ISSN: 2622-6804 p-ISSN: 2622-6812	Variabel Bebas <b>X1: Pelatihan kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja karyawan</b>	<b>Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
8.	Maryani dkk (2021)  <i>International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)</i> Volume. 02 No. 02 e-ISSN: 2775-0809	Variabel Bebas X1: Motivasi Kerja <b>X2: Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
9.	Amri dkk (2021)  <i>International Journal of Educational Management and Innovation</i> Vol.2, No.1 e-ISSN: 2716-2338	Variabel Bebas X1:Komitmen Organisasi X2: Motivasi Kerja <b>X3: Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <b>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
10.	Khasanah dkk (2019)  Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS e-ISSN :2622-304X p-ISSN :2622-3031	Variabel Bebas X1 : Pelatihan Kerja <b>X2 : Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <b>Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b>

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
11.	Muslimat dkk (2021)  Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS  p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Variabel Bebas <b>X1 : Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
12.	Susanto (2019)  Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS  p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Variabel Bebas X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja <b>X3: Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. <b>Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>
13.	Hustia (2020)  Jurnal Ilmu Manajemen Published every June and December  e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177	Variabel Bebas <b>X1: Motivasi Kerja</b> X2 : Lingkungan Kerja X3: disiplin Kerja  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. <b>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b> 2. Lingkungan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14.	Taufik (2022)  <i>International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)</i>	Variabel Bebas X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja <b>X3: Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <b>Motivasi kerja berpengaruh</b>

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
	E-ISSN 2809-5960		<b>signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
15.	Jufrizen (2021)  Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1  E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-0377	Variabel Bebas X1: Fasilitas Kerja X2: Disiplin Kerja <b>X3: Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Andriyani (2021)  Jurnal Inspirasi dan Bisnis dan Manajemen Vol 5, (2), 2021, 189-98 Published every June and December  e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579-9312	Variabel Bebas X1: Kompetensi Kerja <b>X2: Motivasi Kerja</b> X3: Disiplin Kerja  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Efrinawati (2022)  Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, No. 3  p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398	Variabel Bebas X1: Budaya Kerja <b>X2: Motivasi Kerja</b> X3: Kepuasan Kerja  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b> 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18.	Widiastuti (2022)  <i>Budapest International</i>	Variabel Bebas <b>X1: Lingkungan Kerja</b> X2: Motivasi Kerja X3: Kepemimpinan	1. <b>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan</b>

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
	<i>Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i> Volume 5, No 3 Page: 26432-26444  e-ISSN:2615-3076 p-ISSN: 2615-1715	Variabel Terikat <b>X: Kinerja Karyawan</b>	<b>terhadap kinerja karyawan.</b> 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19.	Orcomna (2019)  Jurnal Administrasi Bisnis  ISSN : 2338 – 9605	Variabel Bebas <b>X1: Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja karyawan</b>	<b>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>
20.	Mulyadi (2021)  Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4, No. 1,  ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935	Variabel Bebas <b>X1: Lingkungan Kerja</b> <b>X2: Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
21.	Mahpudin (2018)  Jurnal Edunomic Vol. 6, No. 2 p-ISSN 2337-571X e-ISSN 2541-562X	Variabel Bebas <b>X1: Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja karyawan</b>	<b>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>
22	Tesmanto dkk (2022)  <i>International Journal Administration, Business &amp; Organization</i>	Variabel Bebas <b>X1: Lingkungan Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
	E-ISSN 2721-5652		
23	Elizar dkk (2018) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, ISSN 2623-2634	Variabel Bebas X1 :Pelatihan Kerja X2 : Kompetensi <b>X3 : Lingkungan Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . 2. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . <b>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .</b>
24	Hafidzi dkk (2019) Jurnal Penelitian Ipteks  p=ISSN:2459-9921 e=ISSN:2528-0570	Variabel Bebas X1 :Motivasi Kerja <b>X2 : Lingkungan Kerja</b> X3 : Budaya Kerja  Variabel Terikat <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	Hustia (2020) Jurnal Ilmu Manajemen  e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177	Variabel Bebas X1 : Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja <b>X3: Disiplin Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan.</b>	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <b>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>
26	Yusuf dkk (2022)  <i>Journal of Management Science (JMAS)</i>	Variabel Bebas X1: Kompensasi Kerja <b>X2: Pelatihan Kerja</b>  Variabel Terikat	1. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
	<i>Volume 5, No.4</i>  ISSN 2684-9747	<b>Y: Kinerja Karyawan</b>	<b>2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
27	Nasution dan Priangkatara (2022)  <i>International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)</i> <i>Vol. 1 Issue 1</i>  ISSN 2809-5960	Variabel Bebas <b>X1 : Disiplin Kerja</b> X2: Motivasi Kerja  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	<b>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28	Estiana dkk (2022)  <i>Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)</i> <i>Vol. 3 No. 4</i>  ISSN: 2722-6247	Variabel Bebas X1: Kompetensi <b>X2: Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	1. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. <b>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
29	Muna dan Isnawati (2022)  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2  E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Bebas <b>X1: Disiplin Kerja</b> X2: Motivasi Kerja X3: Pengembangan Karir  Variabel Terikat <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	<b>1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
30	Julianry dkk (2017) Jurnal Ilmu Manajemen E-ISSN: 2460-7819 P-ISSN: 2528-5149	Variabel Bebas X1: Pelatihan Kerja X2: <b>Motivasi Kerja</b>  Variabel Terikat Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
31	Warongan dkk (2022) Jurnal EMBA ISSN 23031174	Variabel Bebas X1: <b>Lingkungan Kerja</b> X2: Stres Kerja  Variabel Terikat Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. <b>Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dalam penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variable independen (bebas) yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variable dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara variable diatas dapat diketahui pengaruh yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

## **1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Benardin dan Russell (2015) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Kaswan (2016) dalam Kamal, dkk (2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja dikatakan baik ketika kinerja tersebut sesuai dengan tata cara atau prosedur standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Hal tersebut didukung oleh teori kinerja yakni teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Waxley dan Yukl (1997). Teori keseimbangan menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik apabila dapat memperhatikan aspek penting seperti Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Dengan demikian, karyawan sebagai sumber daya manusia yang dipekerjakan harus mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan menghasilkan kinerja yang sempurna.

Kinerja karyawan yang sempurna dan berkualitas didukung oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja Karyawan harus

mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat mencapai hasil yang sempurna. Selain itu, disiplin kerja karyawan harus selalu diterapkan agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Selanjutnya karyawan harus diberikan motivasi kerja agar karyawan selalu memiliki semangat dan motivasi yang besar dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu adanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan luas dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pengaruhnya adalah adanya pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruhnya apabila semua variabel diatas sudah bisa dikerjakan dengan baik oleh para karyawan maka kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga akan meningkat.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Siregar dkk (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Sinambela (2016) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah tahapan yang tersistem dan tujuannya adalah perubahan tingkah laku yang berhubungan dengan

keterampilan serta kemampuan para pegawai demi terpenuhinya tujuan organisasi. Sedangkan Boone, dkk (1992) dalam Sinambela (2018) pelatihan ialah rangkaian upaya pengembangan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, serta sikap individual secara tersistem guna meraih pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Adapun Yulk (2015) dalam Sihaloho (2021) pelatihan merupakan proses pembelajaran keterampilan, sikap serta perilaku yang dibutuhkan oleh para tenaga kerja sesuai demi efektivitas pelaksanaan pekerjaan mereka.

Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan individu dan keterampilan individu. Dengan adanya pelatihan diharapkan potensi yang dimiliki individu dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh teori pelatihan yakni teori belajar yang dikemukakan oleh Espejo (1966). Pengaruhnya adalah semakin baik pelatihan yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djibran, dkk (2020), Pratama, dkk (2018), Marjaya dkk (2019), Nazir (2019), Kurniasari, dkk (2018), Tanjung, dkk (2020), Anggereni (2018), Mutholib (2019), Fanny dan Alananto (2018), Husnah dkk (2018), Dhyan dkk (2021), Andronicus (2021), Yusuf dkk (2022) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua norma dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela melaksanakan aturan dan menyadari tuga sdan tanggung jawabnya, bahkan jika itu menyangkut pelaksanaan, plrilaku, tindakan seseorang yang sesuai dengan perusahaan secara tertulis dan mereka tidak mau melakukannya. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka melningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hafidulloh dkk, (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap pelgawai, tingkah laku pelgawai, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan ketaatan individu terhadap peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan karyawan dapat mematuhi peraturan yang sudah tertera didalam perusahaan.. Hal ini didukung oleh teori pelatihan yakni teori tungku panas yang dikemukakan oleh Gregor (1960). Pengaruhnya adalah apabila karyawan dalam bekerja bisa lebih disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maryani dkk (2021), Amri dkk(2021), Muslimat dkk (2021), Susanto (2019), Hustia (2020), Fanny dkk (2018), Nasution dan Priangkatara (2022) melnyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Maslow (1943) dalam Sutrisno (2018) Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Menurut Rivai (2015) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2019) motivas imerupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

★ Menurut Widyaningrum (2019) motivasi merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam setiap usahas kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan kualitas terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang baik. Semakin baik motivasi yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori kerangka kerja (*framework*), pendekatan (*approach*) dan penghindaran (*avoidance*). Pengaruhnya adalah semakin banyak motivasi yang diberikan oleh

Perusahaan kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan.

Hasil penellitian yang dilakukan Jufrizen (2021), Andriyani (2021), maryani dkk (2021), Orocomna dkk (2018), Muyadi (2021), Mahpudin (2018), Estiana dkk (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Hidayat (2020) lingkungan adalah kelseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekiratnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tenang, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Krisnaldy dkk (2019) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas danbahan yang di

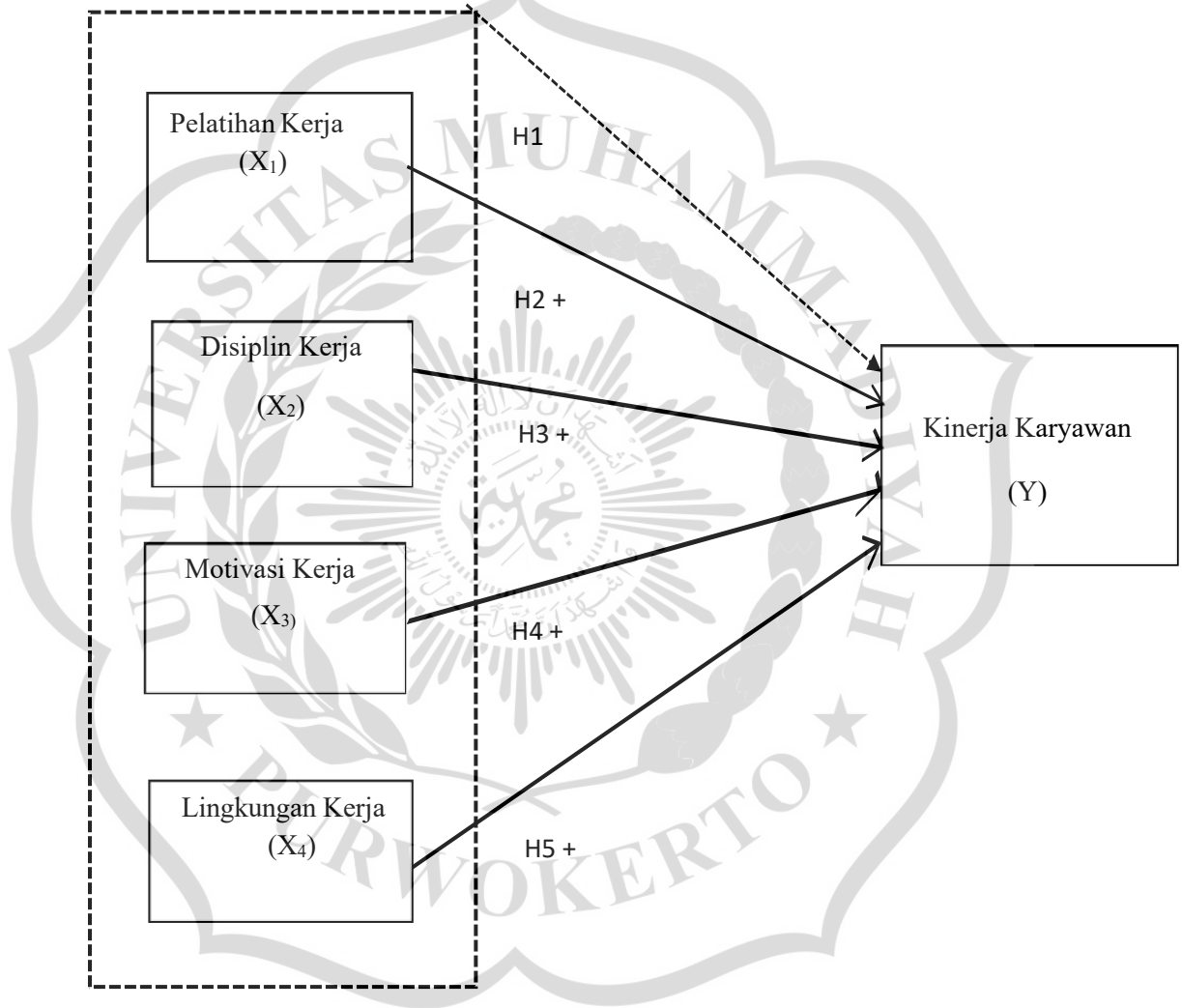
hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja sehingga kemajuan dan perkembangan perusahaan akan berpengaruh dengan adanya rasa nyaman yang dimiliki karyawan. Hal ini didukung oleh teori Work Environment Theory dari Kurt Lewin (1930). Pengaruhnya lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan daripada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Widiastuti dan Hartono (2022), Tesmanto (2022), Taufik (2022), Ahmad dkk (2020), Sitohang (2020), Elizar (2018) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2. 1  
Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

- ▶ : Pengaruh secara Parsial
- - - - -▶ : Pengaruh secara Simultan

#### **D. HIPOTESIS**

H<sub>1</sub> : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>5</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

