

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Nurfadillah (2021) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawalan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain.

Menurut Kurniawati (2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang terencana dari organisasi untuk dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan dalam rangka untuk menjamin adanya ketersediaan berupa sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta ditujukan untuk peningkatan kinerja dari masing-masing sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

2.2 Pelatihan *In House Training*

2.2.1 Pengertian Pelatihan *In House Training*

Menurut Sarjiya (2020) Pelatihan *In House Training* adalah suatu program yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja ditempat untuk meniru dan belajar dibawah bimbingan seorang pengawas.

Menurut Sujoko dalam Corinolita (2019) Pelatihan *In House Training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada. Sehingga dari beberapa uraian diatas, *In House Training* adalah program pelatihan kerja yang diselenggarakan di tempat tersendiri (kerja) sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan atas permintaan pihak pemberi kerja, dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan *In House Training*

Menurut Rivai (2021) dalam melakukan pelatihan *In House Training* ada beberapa factor yang mempengaruhi yaitu :

1. Pengelolaan waktu, yaitu bagaimana pengelolaan waktu mulai dari awal kegiatan hingga akhir kegiatan.
2. Penggunaan alat dalam pelatihan, yaitu menyiapkan, menghubungkan dan memeriksa semua peralatan yang dibutuhkan sebelum pelatihan dimulai.
3. Pengetahuan atau penguasaan materi pelatihan, bagaimana proses selama kegiatan berlangsung serta interaksi antara instruktur dengan peserta.

2.2.3 Indikator Pelatihan *In House Training*

Menurut Nasution (2020) indikator yang tergolong sebagai Pelatihan *In House Training* antara lain sebagai berikut:

1. Instruktur, yaitu dalam pemilihan dan kemampuan instruktur dalam penyampaian materi selama kegiatan berlangsung.
2. Peserta, yaitu kepada siapa karyawan yang akan mengikuti sesuai dengan kebutuhan,
3. Materi, yaitu bagaimana materi yang berkaitan dengan pelatihan yang dibutuhkan.
4. Tujuan pelatihan. Adanya tujuan pelatihan yang jelas sehingga peserta yang mengikuti kegiatan sesuai dengan kebutuhan dari peserta.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Damadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi suatu individu dalam proses melaksanakan kewajiban yang telah diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya :

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi
5. Kebisingan
6. Tata Krama
7. Keamanan

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti dalam Siallagan (2021) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan
Penerangan atau cahaya yang terang diperlukan oleh karyawan agar kesehatan mata tetap terjaga.
2. Suhu Udara
Kondisi adanya ketersediaan oksigen yang cukup dalam tubuh.
3. Suara bising
Kondisi dimana apabila suara bising berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan.
4. Penggunaan Warna
Warna dapat berpengaruh besar terhadap sisi psikologis seseorang. Di mana sentuhan warna ditempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Keamanan kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan. Di mana karyawan dapat merasa aman dan tidak perlu cemas memikirkan hal lain selama mereka bekerja di kantor.
6. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
7. Hubungan dengan Rekan Kerja
Hubungan mengenai keharmonisan dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.
8. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan
Adanya hubungan baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.
9. Tersedianya Fasilitas Kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi (2020) Kinerja Karyawan merupakan penampilan dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam bentuk produk ataupun jasa yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian diri seorang karyawan serta mencerminkan pengetahuan dari karyawan tersebut.

Menurut Saleh (2019) Kinerja Karyawan pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prabu (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan
5. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Saleh (2019) adapun indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Waktu Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

3. Kuantitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

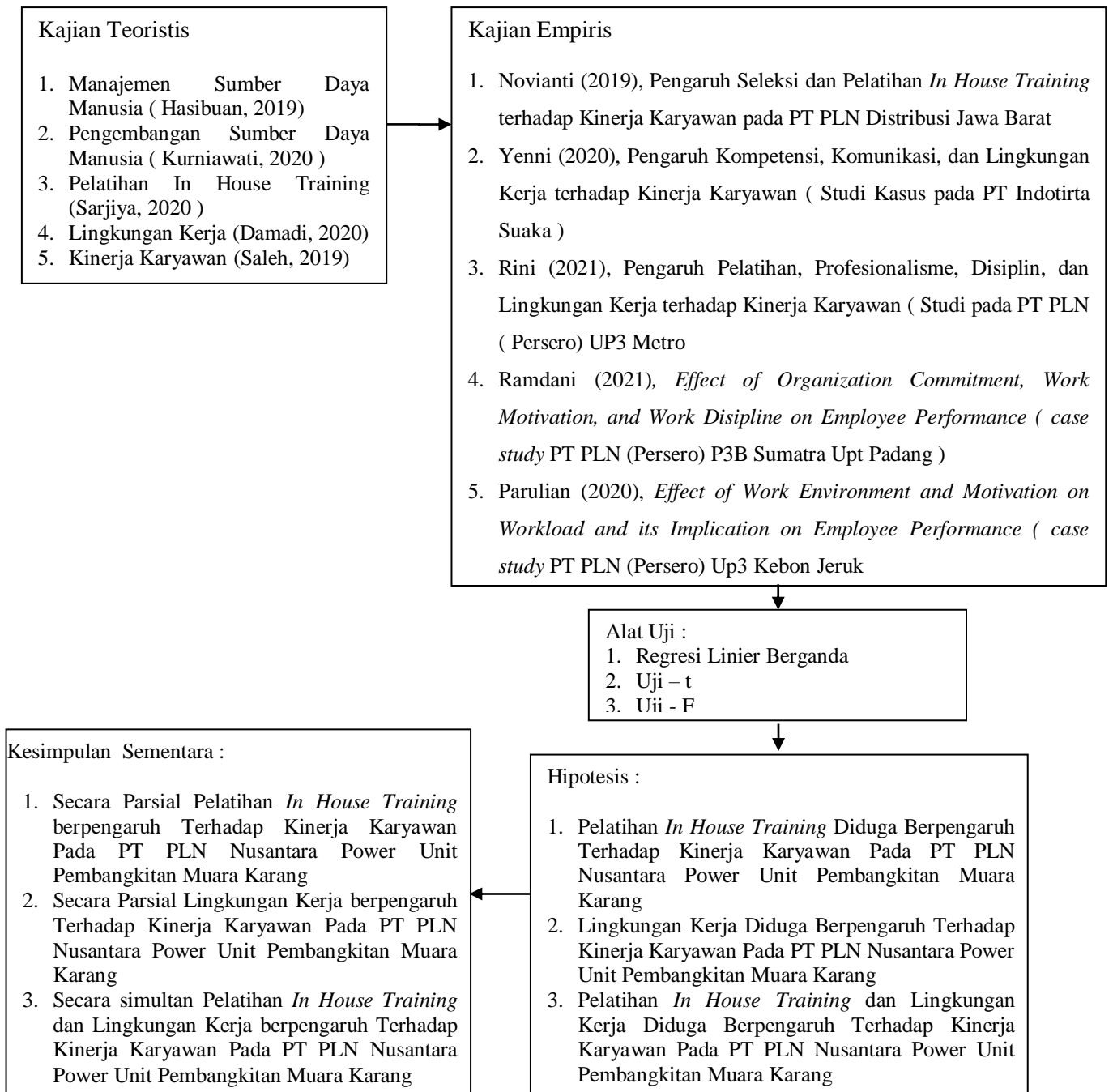
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	Novianti (2019)	Pengaruh Seleksi dan Pelatihan <i>In House Training</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Distribusi Jawa Barat	Perbedaan pada variabel X1 yaitu Seleksi	Hasil uji menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Barat	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
2	Yenni (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indotirta Suaka)	Perbedaan pada variabel X1 dan X2 yaitu Kompetensi dan Komunikasi	Hasil uji menunjukkan bahwa : 1. Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan

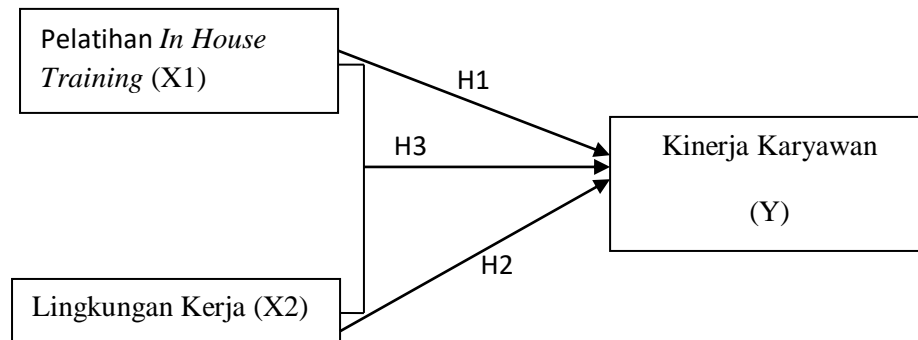
				2. Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka	
3.	Rini (2021)	Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) UP3 Metro	Perbedaan pada variabel X2 dan X3 yaitu Profesionalisme dan Disiplin	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Metro	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
4.	Ramdani (2021)	<i>Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Disipline on Employee Performance (case study PT PLN (Persero) P3B Sumatra Upt Padang)</i>	Perbedaan pada variabel X1,X2, dan X3 yaitu <i>Organization Commitment, Work Motivation, dan Work Disipline</i>	<i>The result showed that both partially and simultaneously, Organization Commitment, Work Motivation, and Work Disipline had a significant and positive effect on Employee Performance PT PLN (Persero) P3B Sumatra Upt Padang)</i>	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
5	Parulian (2020)	<i>Effect of Work Environment and Motivation on Workload and its Implication on Employee Performance (case study PT PLN (Persero) Up3 Kebon Jeruk</i>	Perbedaan pada variabel X2 dan X3 yaitu <i>Motivation on Workload and its Implication</i>	<i>The result showed that</i> 1. <i>Work Environment and Motivation Both partially and simultaneously affect employee performance.</i> 2. <i>Work Environment Motivation, and Workload Both partially and simultaneously affect employee performance.</i> 3. <i>Workload mediates the work environment and motivation on performance.</i>	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Pelatihan *In House Training* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan *In House Training* adalah program pelatihan dimana diselenggarakan dengan materi yang dibutuhkan dan bertempat di perusahaan yang membutuhkan pelatihan tersebut.

Penelitian Novianti (2019) menyatakan bahwa Pelatihan *In House Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Trisuwarno (2023) menyatakan bahwa Pelatihan *In House Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu dapat ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Pelatihan *In House Training* yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja

Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Pelatihan *In House Training* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dari Nabawi (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Martno (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang

2.6.2 Pengaruh Pelatihan *In House Training* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sarjiya (2020) Pelatihan *In House Training* adalah suatu program yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja ditempat untuk meniru dan belajar dibawah bimbingan seorang pengawas.

Penelitian dari Novianti (2019) menyatakan bahwa Pelatihan *In House Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Nabawi (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Fadilah (2023) menyatakan bahwa Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Pelatihan *In House Training* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang