

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam manajemen sumber daya manusia kinerja adalah suatu hal untuk mengetahui tentang kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hasil kerja atau kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas ataupun kuantitasnya, segi waktu dan juga kerjasama untuk mencapai tujuan. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan Bersama, untuk mencapai hal tersebut diperlukan kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh pelatihan, lingkungan dan juga disiplin kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari evaluasi dan pengukuran atas bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, inisiatif, kerjasama tim, kemampuan beradaptasi, dan banyak aspek lain yang relevan dengan peran dan tanggung jawab karyawan. kinerja merupakan hasil kerja (dalam bentuk kualitas maupun kuantitas) yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015).

Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kaswan (2019, 151) kinerja merupakan mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan“Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2),“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggungjawabnya dan telah dicapai suatu karyawan. Dalam hal ini tugas yang dijalankan sesuai dengan target dan juga menjadi pengaruh dalam pencapaian organisasi.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada suatu perusahaan memiliki tujuan utama untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan melalui pengembangan dan kinerja karyawannya. Menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja antara lain :

1. Meningkatkan rasa pengertian diantara karyawan tentang kualifikasi kinerja
2. Mendokumentasikan dan menerima hasil kerja karyawan hingga mereka merasa termotivasi agar berbuat lebih baik, atau setidaknya berkinerja sesuai dengan kinerja mereka sebelumnya.

3. Memberi karyawan kesempatan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi mereka serta meningkatkan kesadaran tentang profesi atau pekerjaan mereka saat ini.
4. Menetapkan atau merumuskan kembali tujuan masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapainya sesuai dengan potensi mereka.
5. Mengontrol rencana implementasi dan pengembangan berdasarkan kebutuhan pelatihan.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

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 Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Sinambela (2018:527), antara lain :

1. Mutu

Mutu atau kualitas adalah sejauh mana proses atau hasil melakukan suatu kegiatan mencapai titik kesempurnaan. Semakin sempurna produk maka

semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika kualitas produk rendah maka efisiensinya juga rendah.

2. Jumlah

Jumlah atau kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat seberapa banyak seseorang menghasilkan sesuatu atau kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat seberapa banyak seseorang menghasilkan sesuatu.

3. Kerjasama

Usaha-usaha untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan dengan pembagian tugas/kerja, bukan sebagai suatu kotak kerja tetapi sebagai suatu kesatuan kerja, keseluruhan ditujukan untuk mencapai tujuan.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk melakukan sesuatu tanpa disuruh terlebih dahulu. Atau dalam kata lain, ide untuk melakukan suatu tindakan baru yang berbeda, tetapi dengan tujuan yang sama, yaitu menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaannya yang berkaitan dengan pekerjaan lain. Pelatihan Sumber daya manusia harus dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan, sekaligus mencapai tujuan individu karyawan. Seiring dengan perkembangan dari waktu ke waktu, pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai untuk terus bersaing dan meningkatkan keterampilan mereka agar tidak kalah saing di dunia kerja. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, hal ini dapat berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap- sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan- pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”.

Menurut Kaswan (2016:2) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”. Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pengenalan terhadap pengembangan kinerja untuk pekerjaan dan tanggungjawab yang diterima oleh seseorang. Hal ini dapat berpengaruh terhadap perubahan pada sikap dan perilaku, pengetahuan serta kemampuan khusus. Kegiatan pelatihan yang dirancang oleh sebuah perusahaan dijadikan sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2018: 133) terdapat 5 manfaat pelatihan, antara lain:

1. Perencanaan Karier

Berguna untuk pekerja di masa depan, untuk membantu merencanakan karier mereka. Ini karena pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki yang akan menambah nilai bagi kemajuan karir.

2. Kompensasi

Karyawan akan menerima kompensasi yang lebih baik dengan menghadiri pelatihan, mengingat kemampuan mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

3. Alat Negosiasi

Karyawan akan memiliki nilai negosiasi yang lebih baik, karena mereka sudah memiliki keterampilan dan keahlian tersebut.

4. Memiliki Kepuasan Tersendiri

Setelah menyelesaikan pelatihan, pekerja akan merasakan kepuasan mereka sendiri di tempat kerja.

5. Refreshing

Pelatihan adalah tempat liburan atau fasilitas untuk pekerja, terutama untuk orang tua. Pendidikan mampu menghilangkan rasa lelah dan bekerja selama ini.

2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam manajemen sumber daya manusia lingkungan kerja memiliki peran yang cukup penting. Lingkungan kerja yang tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dan juga membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih menyenangkan serta membuat mereka akan lebih semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

Menurut Nitisemito dalam (Yuliantari & Widayati, 2018) menjelaskan tentang “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Sunyoto (2015, hlm. 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Mardiana dalam (Wijaya & Susanty, 2017) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari”.

Berdasarkan teori menurut para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk

fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmawati dalam (Handayani, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (*Non - Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

2.3.3.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan

Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah pencahayaan di suatu tempat telah memenuhi yang diharapkan adalah dengan mengukur iluminansi (*illuminance*) dari suatu sumber cahaya dengan teknik fotometri.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan paparan terhadap suara-suara yang tidak di inginkan (*unwanted sound*), suatu fenomena yang bersifat objektif. Kebisingan umumnya dapat memberikan dampak buruk, mulai dari sekedar munculnya rasa tidak nyaman, menurunnya kinerja serta kesulitan berkomunikasi.

3. Temperatur Lingkungan Kerja

Manusia pada umumnya dapat beradaptasi dan melakukan pekerjaan di tengah temperatur lingkungan cenderung ekstrim. Kemampuan beradaptasi ini pada lingkungan panas di mungkinkan dengan adanya pendinginan melalui keringat yang dengan mudah dikeluarkan melalui kulit. Namun demikian, terdapat saat- saat ketika paparan terhadap temperatur lingkungan dapat berdampak buruk, baik terhadap kesehatan maupun kualitas kerja, terlebih lagi pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi.

2.3.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1. Hubungan Kerja antar Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan Kerja Antar Karyawan dengan Pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Pada perusahaan sikap pemimpin antara karyawannya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Beberapa pengarang memberikan pengertian yang berbeda-beda namun tujuannya adalah sama, yaitu untuk memperoleh kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin juga merupakan hal yang penting karena dengan adanya disiplin didalam suatu perusahaan maka akan membuat karyawan menjadi lebih tertib dan teratur. Jika seorang karyawan memiliki sikap disiplin, maka akan mampu juga menghargai, patuh dan taat terhadap berbagai peraturan yang ada didalam suatu perusahaan.

Untuk lebih memperjelas pengertian disiplin, maka penulis akan mengutip pendapat dari beberapa ahli tentang definisi disiplin, antara lain : Untuk lebih memperjelas pengertian disiplin, maka penulis akan mengutip pendapat dari beberapa ahli tentang definisi disiplin, antara lain : Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka

meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hamali (2018, Hal 214) mengartikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Siswanto (dalam Supomo&Nurhayati, 2018, Hal 133), mengatakan disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi, setiap instansi atau perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang berkerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan,

tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain :
 - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

2.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara & Octorend (2015), indikator disiplin kerja antara lain :

1. Ketepatan waktu tiba ke lokasi kerja

Ketepatan waktu untuk tiba ke lokasi kerja mempengaruhi berbagai macam aspek. Hal ini sebagai kunci untuk menyelesaikan pekerjaan yang efisien dan efektif. Dalam usaha tersebut, karyawan dapat terbentuk etos kerja yang kuat dalam organisasi.

2. Ketepatan waktu pulang dari lokasi kerja

Karyawan yang tepat waktu ketika pulang dari lokasi kerja dapat dinilai sebagai pekerja yang mampu bekerja dengan efektif tanpa harus membutuhkan waktu tambahan (lembur). Jika karyawan selalu lembur di lokasi kerjanya, hal tersebut dapat menimbulkan penilaian bahwa karyawan tidak mampu memanfaatkan waktunya dengan baik saat bekerja.

3. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku

Taat terhadap aturan merupakan salah satu bentuk tindakan yang disebut sebagai disiplin. Hal tersebut memberi penilaian bahwa karyawan yang menaati aturan yang berlaku merupakan wujud sikapnya dalam menghormati, menghargai, dan patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

4. Kepatuhan menggunakan seragam yang telah ditetapkan

Seragam perusahaan merupakan sebuah identitas formal yang ditampilkan dalam lingkungan bekerja. Seragam dapat dipakai tidak hanya di dalam lingkungan kantor saja, tetapi ketika melakukan urusan bisnis dan kerja sama di luar lingkungan kantor. Pada aturannya, karyawan harus patuh terhadap ketentuan berseragam yang telah diatur untuk menghindari penyalahgunaan oleh pihak lain.

5. Tanggungjawab terhadap tugas

Setiap posisi jabatan seseorang dalam pekerjaan memiliki tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Hal-hal tersebut telah diatur oleh batasan-batasan tugas seorang karyawan yang telah ditentukan. Karyawan harus mampu bertanggungjawab atas tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai kewajibannya di dalam perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	Akhmad Taqiyuddin, Lailatus Sa'adah, Diah Illun Nasikhah (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang	Perbedaan variabel penelitian, pada objek penelitian, dan periode penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,719 atau 71,9% yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
2.	Denis Mega Aulia Darmavika dan M Sihab	<i>The Influence of Job Training, Work Competency, and Job</i>	Perbedaan pada objek penelitian, variabel penelitian	Hasil penelitian menunjukan Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
	Ridwan (2023)	<i>Evaluation on Employee Performance at PT. BPR Bank Jombang Perseroda</i>	dan periode penelitian.	Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian Evaluasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
3.	Peri Muslim Saputra dan Lidya Martha (2022)	<i>The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut Lunang subdistrict Silaut South Coast District</i>	Perbedaan pada objek penelitian dan periode penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
4.	Rayhana (2022)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Outsourcing Di PT ZTE Indonesia Jakarta	Perbedaan pada objek penelitian dan periode penelitian.	Terdapat pengaruh pelatihan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Outsourcing PT ZTE Indonesia. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada pelatihan, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.

No		Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
					<p>mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.</p> <p>disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Outsourcing PT ZTE Indonesia. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.</p>	
5.		Febrianto Muhammad Aziz (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattanwil (BMT) Yaqawiyu Jatinom Kabupaten Klaten	Perbedaan pada objek penelitian, terdapat perbedaan, dan periode penelitian.	Pengaruh pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Yaqawiyu Jatinom. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengaruh pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4%	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.

No		Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
					dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	

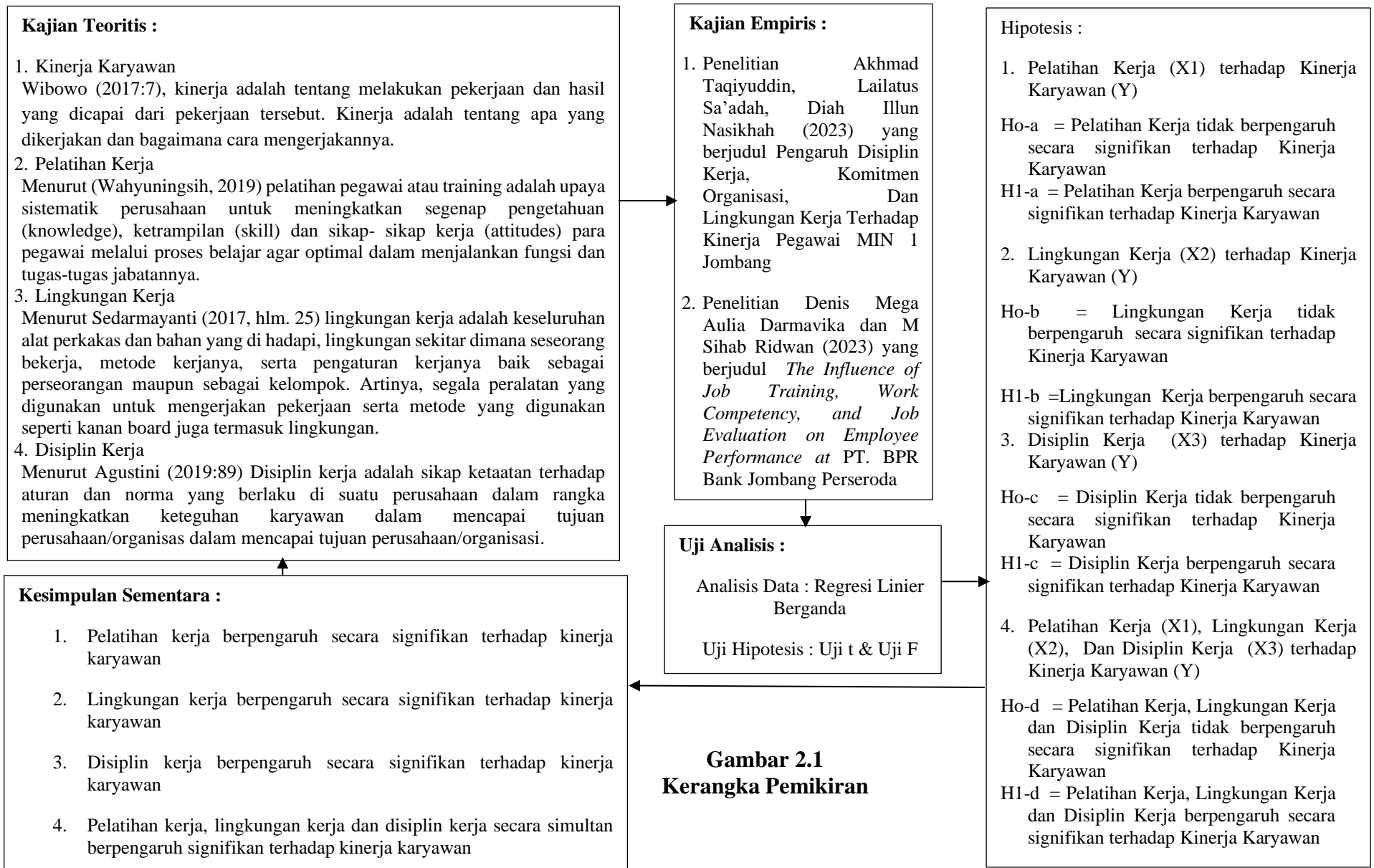
Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian Akhmad Taqiyuddin, Lailatus Sa'adah, Diah Illun Nasikhah (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang menjelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,719 atau 71,9% yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.
2. Penelitian Denis Mega Aulia Darmavika dan M Sihab Ridwan (2023) yang berjudul *The Influence of Job Training, Work Competency, and Job Evaluation on Employee Performance at PT. BPR Bank Jombang Perseroda* menjelaskan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian Evaluasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Penelitian Peri Muslim Saputra dan Lidya Martha (2022) yang berjudul *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut Lunang subdistrict Silaut South Coast District* menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian Rayhana (2022) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Outsourcing Di PT ZTE Indonesia Jakarta* menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Outsourcing PT ZTE Indonesia. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada pelatihan, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Outsourcing PT ZTE Indonesia. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
5. Penelitian Febrianto Muhammad Aziz (2021) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattanwil (BMT) Yaqawiyu Jatinom Kabupaten Klaten* menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Yaqawiyu Jatinom. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel

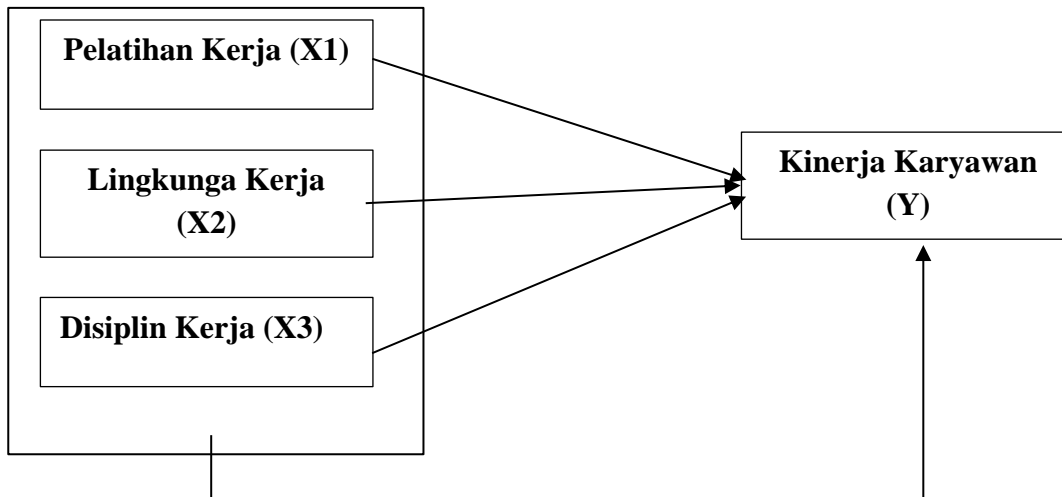
pengaruh pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Teori



Gambar 2.2
Kerangka Teori

2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan- pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai dalam Rachmawati (2017) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk

mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Rattu, Kindangen, & Taroreh (2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap

Hal ini tentu didukung oleh penelitian Penelitian Ahmad Gunawan (2020) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yi Shen Industrial. Dilihat dari hasil pengolahan data *SPSS* yang mana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($25,913 > 1,993$) maka, H_0 ditolak H_a diterima, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini artinya pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yi Shen. Hal ini tentu sangat menjadi pertimbangan yang besar. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 -a = Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_1 -a = Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang berpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam sebuah instansi (Kurniawan & Natsir, 2022). Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja (Munardi et al., 2021). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Bahri, 2018). Menurut Nitisemito dalam (Yuliantari & Widayati, 2018) menjelaskan tentang “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat

memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Hal ini tentu didukung oleh penelitian Akhmad Taqiyuddin, Lailatus Sa’adah, Diah Illun Nasikhah (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang menjelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,719 atau 71,9% yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Hal ini tentu sangat menjadi pertimbangan yang besar. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho-b = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H1-b = Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (dalam Supomo&Nurhayati, 2018, Hal 133), mengatakan disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja didefinisikan

sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin kerja juga diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Afandi, 2016; Davis, 1985 dalam Mangkunegara, 2016).

Hal ini tentu didukung oleh penelitian Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. Disiplin Kerja memiliki nilai T-statistic $4,252 > T\text{-table}$ pada alpha 5% (1,96) dan nilai P-value $0,000 < 0,05$. Serta nilai original sample 0,558 maka H_1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentu sangat menjadi pertimbangan yang besar. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0\text{-c}$ = Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_1\text{-c}$ = Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

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

Pelatihan kerja adalah proses pendidikan atau latihan keterampilan yang diberikan kepada individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk mengembangkan

pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Nitisemito dalam (Yuliantari & Widayati, 2018) menjelaskan tentang “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Siswanto (dalam Supomo&Nurhayati, 2018, Hal 133), mengatakan disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hal ini tentu didukung oleh penelitian. Penelitian Febrianto Muhammad Aziz (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattanwil (BMT) Yaqawiyuu Jatinom Kabupaten Klaten menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Yaqawiyuu Jatinom. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengaruh pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini tentu sangat menjadi pertimbangan yang besar. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho-d = Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H1-d = Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan