

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Rivai (2015, p.165), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Gilang (2019), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Mulyani (2019), menyatakan Pelatihan merupakan “suatu program yang bertujuan untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Menurut Susanti (2018), pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran. Menurut Rivai (2015, p.165), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hidayat dkk (2019), bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan, pelatihan kerja merupan upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan memahami pekerjaa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

### **2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Pelatihan adalah hal yang sangat diperlukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberapa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir. Menurut Wardhani (2019), tujuan dan manfaat dilakukan program pelatihan adalah :

1. Menambah pengetahuan baru, artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
2. Mengasah kemampuan karyawan, maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
3. Meningkatkan keterampilan, artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
5. Meningkatkan ketaatan. Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
6. Meningkatkan rasa percaya diri. Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja.
7. Memperdalam rasa memiliki perubahan. Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
8. Memberikan motivasi kerja. Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
9. Menambah loyalitas. Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja. Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.
11. Memahami budaya perusahaan. Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.
12. Membentuk *team work*. Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu- kesatuan( satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

### 2.1.3 Indikator Pelatihan

Terdapat enam indikator yang menunjang kearah keberhasilan program pelatihan menurut Mulyani (2019), antara lain:

1. Tujuan, merupakan diadakannya pelatihan tentu membutuhkan suatu tujuan, terutama penyusunan rencana serta hasil yang diinginkan dari adanya pelatihan.
2. Sasaran, adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka pendek atau jangka panjang.
3. *Trainer* (Pelatih), dalam melaksanakan pelatihan, *trainer* yang handal dan berkompeten menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya keberhasilan suatu pelatihan.
4. Materi, setelah ditetapkan tujuan, program pelatihan yang baik perlu memperhatikan materi yang akan diberikan. Materi yang dimaksud, harus sesuai dengan kebutuhan karyawan saat melakukan proses kerja di lapangan.
5. Metode, pemilihan metode yang tepat mampu memberikan dampak yang baik bagi terlaksananya program pelatihan, yakni pelatihan berjalan secara efektif dan efisien.
6. Peserta, selain *trainer* (pelatih) dalam melaksanakan pelatihan tentu membutuhkan peserta sebagai objek yang akan dilatih. Peserta pelatihan harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Hafidzi dkk (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Utami dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Cahyadi (2019), mengemukakan lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Ferawati (2017), mengatakan lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Menurut Widiyanto dkk (2019), menyatakan lingkungan adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lumintang dkk (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.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan hasil kinerja tinggi.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Katini (2015), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

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

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja.

Gaya kepemimpinan demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan. Hubungan relasi ditempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer, dan karyawan perlu memahami bahwa semua elemen di perusahaan memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Kunci utama dari keberhasilan suatu hubungan yang produktif adalah adanya unsur timbal balik masing-masing pihak sehingga seluruh elemen merasakan manfaatnya atau terpenuhinya kebutuhan dari kedua pihak baik dari pimpinan ke karyawan maupun karyawan ke pimpinan

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja Hafidzi dkk (2019), adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja, persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja, pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan, interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna, penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Herawati dkk (2018), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Mulyani (2019), kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Alam dkk (2018), menjelaskan kinerja (*Performance*) adalah hasil kerjayang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2015, p.406), kinerja adalah tingkat adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Alam dkk (2018), menjelaskan kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Gilang dkk (2019), mengemukakan menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau proses pencapaian kinerja karyawan selama periode tertentu yang telah diberikan.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Penilaian kinerja dapat kita pahami dari beberapa para ahli yang mendefinisikan penilaian kinerja kedalam buku-buku karangan mereka. Menurut Marthanti dkk (2019), hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231).

### **2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

## 2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

## 3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

## 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Marthanti dkk (2019), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mulyani (2019), mengungkapkan kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Bahwa terdapat enam indikator guna mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Adalah tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan dimana nantinya akan dapat menjalankan tugasnya.
6. Komitmen kerja. Suatu tingkat dimana tertanam rasa komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan dengan perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

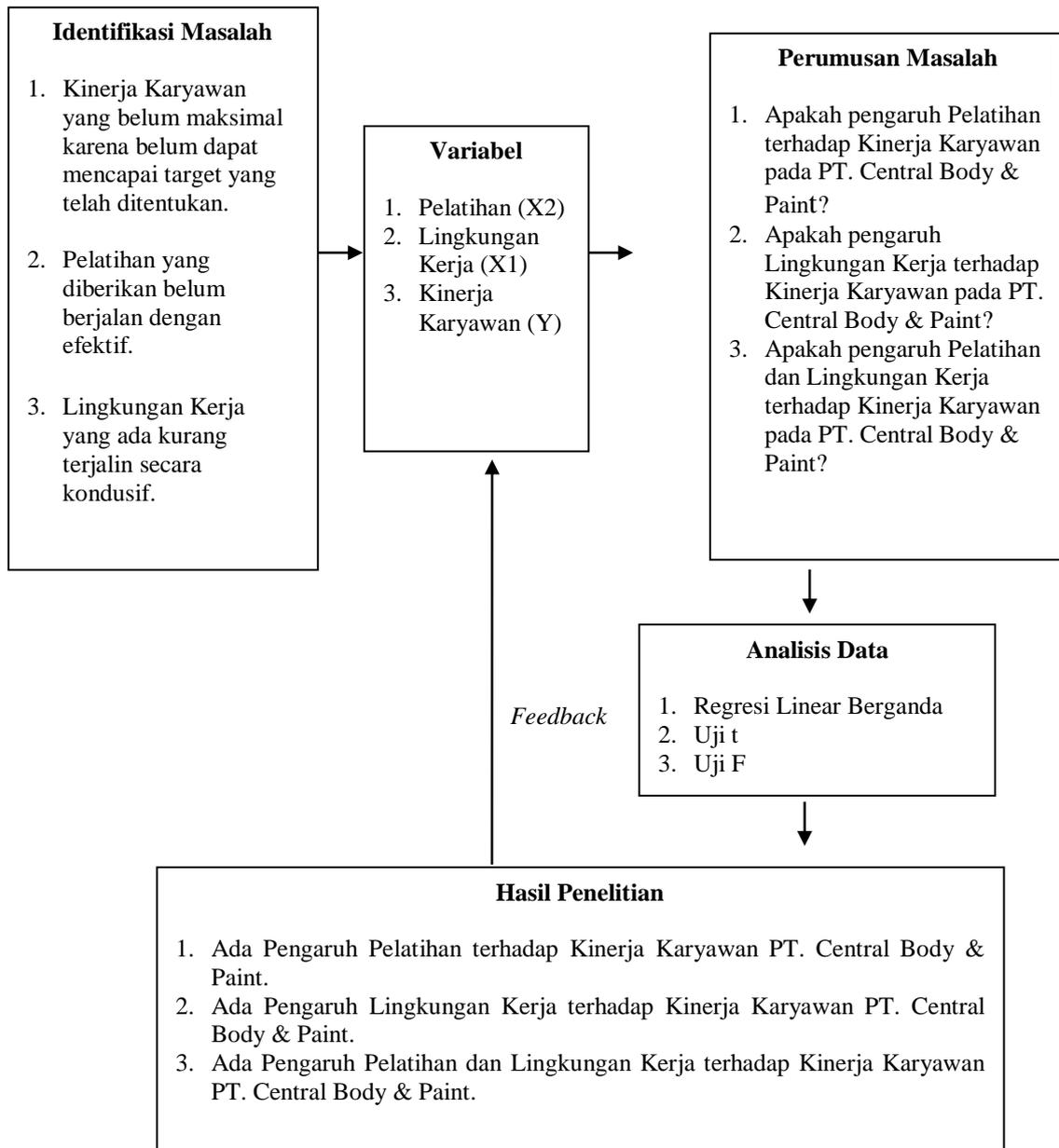
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti/Tahun	Hasil
1	<i>Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh.</i>	Afros (2018)	<i>this research found that a strong relationship exists between employee training and employees' performance. Studi pada Sektor Perbankan, Tangail Bangladesh</i>
2	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak	Alam dkk (2018)	Pelatihan dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak
3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	Gilang dkk (2019)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Asyki)	Cahyadi (2019)	Adanya Hubungan Yang Positif dan Signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Asyki)
5	<i>The Effect of Compensation, Motivation, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of Household Staff in LV 8 HOTEL RESORT</i>	Puspaningrum dkk (2019)	<i>The findings suggest that compensation, motivation, work discipline, work environment have partial positive and significant effect on employee performance. Furthermore, compensation, motivation, work discipline, and work environment simultaneously have positive and significant effect on employee performance of Household Staff in LV 8 HOTEL RESOR</i>

*Sumber Data : Jurnal Afros, Alam dkk, gilang dkk, cahyadi, puspaningrum)*

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2014, p.44), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

### 2.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan rutin yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akan berdampak positif terhadap hasil kinerja karyawan dan meningkatkan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan demikian pelatihan sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, menurut Gilang (2019), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Susanti (2018), pelatihan kerja adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Pelatihan kerja juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan melalui pimpinan organisasi bisa memberikan *support* dengan memberikan pelatihan kerja, karena pelatihan kerja merupakan bagian penting dalam mengembangkan potensi karyawan yang belum terasa secara keseluruhan. Oleh karena itu perlu di uji apakah pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Central Body & Paint**

### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja didalam organisasi bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang ditempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini telah banyak diuji oleh penelitian sebelumnya. Lingkungan kerja yang terjadi diperusahaan yaitu banyaknya karyawan yang mengeluh dengan tempat kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat karyawan merasa kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Widiyanto dkk (2019), menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Utami dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu perlu diuji apakah Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Central Body & Paint.**

### 2.6.3 Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu Susanti (2018), pelatihan kerja adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Pelatihan kerja juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan melalui pimpinan organisasi bisa memberikan *support* dengan memberikan pelatihan kerja, karena pelatihan kerja merupakan bagian penting dalam mengembangkan potensi karyawan yang belum terasa secara keseluruhan. Alam dkk (2018), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani (2019), yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto dkk (2019), menyatakan lingkungan adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub> : Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Body & Paint.**

