

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan berperan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi, yang memiliki kemampuan, potensi, dan keterampilan yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menurut Rosita dkk. (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan manusia dalam organisasi yang mencakup perencanaan, perekrutan, penempatan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk memastikan setiap individu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Menurut Haryanti Suci (2025) manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja manusia secara efektif dan efisien melalui berbagai fungsi manajemen, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga evaluasi kinerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi.
3. Menurut C. Budiyanto dkk. (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan individu atau tenaga kerja manusia sebagai aset utama organisasi, yang dilakukan melalui perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengaturan hubungan kerja agar organisasi dapat mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan teori-teori di atas, manajemen sumber daya manusia dipahami suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengaturan hubungan kerja, dengan tujuan memaksimalkan kontribusi individu serta mencapai tujuan dan kinerja optimal organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen secara umum, sehingga fungsi-fungsi manajemen juga berlaku dalam pengelolaan SDM (C. Budiyo dkk., 2023).

Berikut ini fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia menurut C. Budiyo dkk. (2023)

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)**
Fungsi ini melibatkan penyusunan rencana tenaga kerja secara efektif dan efisien agar jumlah dan kualitas karyawan sesuai dengan kebutuhan lembaga, organisasi, atau perusahaan. Perencanaan ini memastikan bahwa sumber daya manusia tersedia tepat waktu dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**
Pengorganisasian mencakup penataan struktur organisasi dan pengaturan hubungan antar tugas. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan mengetahui peran dan tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara terstruktur, terkoordinasi, dan sesuai dengan sasaran organisasi.
3. **Pengarahannya (*Directing*)**
Pengarahaan adalah kegiatan memimpin dan membimbing karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien. Fungsi ini bertujuan agar setiap

individu dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi dan kelompok kerja.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai rencana dan mematuhi aturan serta kebijakan yang berlaku. Dengan pengendalian yang baik, organisasi dapat meminimalkan kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai standar kinerja yang diharapkan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses ini mencakup penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan baru. Tujuannya adalah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kemampuan, keterampilan, maupun kesesuaian dengan budaya organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan fokus pada peningkatan kemampuan karyawan, baik secara teknis, teoritis, maupun konseptual, termasuk aspek moral dan etika. Pengembangan dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja, sehingga karyawan mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik langsung maupun tidak langsung, berupa uang, fasilitas, atau bentuk penghargaan lainnya. Fungsi ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar berkontribusi optimal sekaligus mempertahankan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi ini berfokus pada penyelarasan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan. Dengan integrasi yang baik, tercipta kerja sama yang harmonis, hubungan industrial yang sehat, dan situasi kerja yang saling menguntungkan bagi semua pihak.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan bertujuan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap produktif dan berkomitmen hingga masa pensiun. Program kesejahteraan, fasilitas kerja yang memadai, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan menjadi bagian penting dari fungsi ini.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan menekankan pentingnya kesadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi ini berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja karyawan dengan organisasi, baik karena keinginan karyawan sendiri, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun, maupun alasan lain. Pengelolaan pemutusan hubungan kerja yang baik penting untuk menjaga reputasi organisasi dan hubungan baik dengan karyawan yang meninggalkan perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut C. Budiyanto dkk. (2023) tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat yaitu tujuan organisasi, fungsional, sosial, dan personal sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasional

Tujuan ini menekankan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mendukung pencapaian efektivitas organisasi. Meskipun departemen SDM secara formal dibentuk untuk membantu para manajer, tanggung jawab utama terhadap kinerja karyawan tetap berada pada manajer itu sendiri. Departemen SDM berfungsi sebagai pendukung bagi manajer dalam menangani segala hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional bertujuan untuk memastikan kontribusi departemen SDM tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. SDM akan kehilangan nilainya jika fungsi manajemen SDM dijalankan dengan standar yang lebih rendah daripada tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk merespons secara etis dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan serta tantangan masyarakat. Melalui pengelolaan SDM yang tepat, organisasi dapat meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul. Sebaliknya, kegagalan dalam memanfaatkan sumber daya demi kepentingan masyarakat dapat menimbulkan hambatan bagi organisasi itu sendiri.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal ditujukan untuk membantu karyawan mencapai sasaran individu mereka, khususnya yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Pertimbangan terhadap tujuan personal karyawan penting ketika organisasi ingin mempertahankan, memotivasi, atau menangani karyawan yang mendekati masa pensiun. Jika tujuan personal tidak diperhatikan, kinerja dan kepuasan karyawan bisa menurun, sehingga risiko kehilangan karyawan menjadi lebih tinggi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen dkk. (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja dalam periode tertentu. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar aktivitas kerja, namun hasil yang diukur berdasarkan target dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada individu.

Menurut Revida dkk. (2022), kinerja karyawan adalah output yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan itu, di mana kesesuaian antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian pekerjaan harus didasarkan pada tujuan yang jelas, seperti dikatakan oleh (Ratnasari dkk., 2020), bahwa tujuan penilaian prestasi kerja terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

1. Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.
2. Untuk membantu memperkirakan dengan lebih seksama apakah yang dapat menghasilkan oleh masing-masing pegawai dan karenanya kelompok pekerjaan sebagai suatu keseluruhan.
3. Mengusahakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan-harapan ini.
4. Mengadakan cara-cara tertentu untuk mengadakan perbaikan.
5. Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Rosita dkk. (2024), manfaat dari penilaian kinerja antara lain :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Melalui pelaksanaan penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja masing-masing karyawan. Apabila hasil penilaian menunjukkan penurunan prestasi, perusahaan dapat mengambil langkah atau tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja tersebut.
2. Mewujudkan keadilan dalam kesempatan kerja.
Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan akurat akan memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk menempati posisi pekerjaan

yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya.

3. Sebagai dasar pelatihan dan pengembangan.

Perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil penilaian kinerja guna meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik dan mampu mendukung perkembangan perusahaan.

4. Penyesuaian pemberian kompensasi.

Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait besaran kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusinya.

5. Dasar pengambilan keputusan promosi dan demosi.

Apabila kinerja karyawan mengalami peningkatan, perusahaan dapat memberikan kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, maka perusahaan dapat melakukan demosi sesuai dengan hasil penilaian kinerja yang diperoleh.

6. Evaluasi Desain Pekerjaan.

Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi indikasi bahwa desain pekerjaan yang telah ditetapkan belum sesuai, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap perancangan pekerjaan tersebut.

7. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Penilaian kinerja akan membantu SDM dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi agar tidak mengalami kesalahan seperti penempatan yang harus sesuai dengan kemampuan individu.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan keberhasilan karyawan dalam menjalankan

tugasnya. Menurut Haryanti Suci (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan motivasi, fokus, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap hasil kerja.

2. Faktor Pelatihan dan pengembangan Karyawan

Melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, karyawan memiliki kesempatan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan potensi diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Hal ini akan membantu karyawan bekerja lebih efektif, efisien, dan mampu menghadapi perubahan maupun tantangan dalam dunia kerja.

3. Faktor Manajemen dan Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan suportif dapat memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik dan mengambil keputusan secara tepat akan mendorong karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya.

4. Faktor Penghargaan

Pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, atas pencapaian dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta semangat kerja. Pengakuan yang adil dan transparan akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mendorong mereka untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Nurfitriani, 2022), indikator kinerja karyawan mencakup beberapa aspek yang menggambarkan hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun sikap kerja dalam menjalankan tugasnya. Berikut beberapa indikator utama yang sering digunakan dalam penilaian kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja menggambarkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan kerapian hasil pekerjaan seorang karyawan. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi akan menghasilkan output sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tanpa kesalahan, penggunaan sumber daya secara efisien, serta kesesuaian hasil dengan kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Ukuran kinerja karyawan yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa banyak hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan dengan kuantitas kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain kemampuan individu, kuantitas kerja juga dipengaruhi oleh pengelolaan waktu, pembagian tugas, serta dukungan fasilitas kerja yang tersedia.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu

menyelesaikan tugas tepat waktu mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan.

4. Inisiatif dan Kreativitas

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengambil tindakan atau keputusan tanpa menunggu perintah atasan, serta kemampuan menghasilkan ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

5. Kerjasama (*Teamwork*)

Kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja bersama dengan rekan kerja maupun atasan guna mencapai tujuan bersama. Karyawan dengan kemampuan kerjasama yang tinggi mampu menyesuaikan diri dengan tim, berkomunikasi dengan baik, serta menghargai perbedaan pendapat.

6. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab menjadi indikator penting yang menunjukkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan menjaga kepercayaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Sagaf S. Pettalongi dkk. (2024), Pelatihan merupakan suatu proses yang direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan. Pelatihan ini meliputi berbagai metode dan program, seperti kegiatan pelatihan, pendidikan, pembinaan, serta pemberian pengalaman kerja kepada karyawan.

Menurut Herwina (2021), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keaktifan kerja anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif. Melalui pelatihan, dampak negatif yang muncul akibat kurangnya pembelajaran, keterbatasan pengalaman, maupun rendahnya kepercayaan diri pada individu atau kelompok tertentu dapat dikurangi, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih baik dan percaya diri.

2.1.3.2 Pentingnya Pelatihan Kerja

Menurut Sagaf S.Pettalongi dkk. (2024), pelatihan memiliki tujuan untuk :

1. **Meningkatkan Produktivitas**
Meningkatkan produktivitas menjadi salah satu tujuan utama setiap organisasi agar mampu bertahan dan bersaing dalam lingkungan pasar yang kompetitif. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pelatihan dan pengembangan karyawan memegang peranan yang sangat penting.
2. **Peningkatan Keterampilan.**
Peningkatan keterampilan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi.
3. **Mengurangi Tingkat Pergantian Karyawan.**
Menurunkan tingkat turnover karyawan menjadi salah satu tantangan utama bagi banyak organisasi, dan pelatihan serta pengembangan karyawan dapat berperan sebagai solusi yang efektif untuk mengatasinya.
4. **Meningkatkan Kepuasan Karyawan.**
Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

2.1.3.3 Proses Pelatihan Kerja

Menurut Sagaf S.Pettalongi dkk. (2024), Proses pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan dasar yang krusial bagi kesuksesan suatu organisasi. Melalui proses ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif.

1. Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan merupakan tahap penting dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan program yang dijalankan efektif. Proses ini melibatkan penilaian keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Selain itu, memahami aspirasi dan kebutuhan pengembangan karier karyawan membantu organisasi merancang program yang relevan dan diterima dengan baik.

2. Perencanaan Program

Perencanaan program adalah langkah awal yang menentukan keberhasilan pelatihan. Program pelatihan harus disusun berdasarkan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi, mencakup kurikulum, materi, dan metode yang relevan. Melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam perencanaan membantu memastikan program sesuai strategi perusahaan dan dapat diterima secara luas.

3. Implementasi

Implementasi adalah tahap pelaksanaan program pelatihan. Kegiatan ini harus dilakukan secara sistematis agar pengetahuan dan keterampilan dapat tersampaikan dengan efektif. Pendekatan interaktif, mentoring, dan dukungan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan.

4. Evaluasi

Evaluasi bertujuan mengukur keberhasilan dan dampak program pelatihan. Proses ini membantu organisasi menilai pencapaian tujuan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memastikan program tetap relevan dengan kebutuhan

bisnis. Menggunakan indikator kinerja yang tepat dan melibatkan pemangku kepentingan dapat memberikan wawasan menyeluruh tentang efektivitas pelatihan.

5. Umpan Balik dan Peningkatan

Umpan balik membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki, sementara peningkatan melibatkan tindakan untuk mengatasi kekurangan tersebut. Keduanya merupakan proses berkelanjutan yang mendukung pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan berkesinambungan.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Nurdin (2024), pelatihan kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama:

1. Pelatihan di dalam pekerjaan (*On the Job Training*).
Bentuk pelatihan ini dilakukan langsung di tempat kerja, di mana karyawan belajar dengan mengamati dan mempraktikkan tugas yang sebenarnya. Contohnya seperti pembimbingan langsung oleh senior, magang, atau rotasi pekerjaan.
2. Pelatihan di luar pekerjaan (*Off the Job Training*).
Pelatihan jenis ini dilakukan di luar lingkungan kerja, seperti seminar, kursus, pelatihan teknis, atau pelatihan berbasis komputer (*e-learning*). Tujuannya adalah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk fokus belajar tanpa tekanan pekerjaan sehari-hari.

2.1.3.5 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Nurdin (2024), efektivitas pelatihan dapat diukur melalui indikator berikut :

1. Kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan

Materi pelatihan harus dirancang agar relevan dengan tuntutan pekerjaan peserta. Artinya, setiap topik, modul, atau konten pelatihan harus mampu menjawab kebutuhan praktis di lapangan dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Kesesuaian materi ini memastikan pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga memberikan nilai nyata bagi pekerjaan sehari-hari.

2. Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi

Peran instruktur sangat menentukan keberhasilan pelatihan. Instruktur yang kompeten, komunikatif, dan mampu menyampaikan materi secara jelas akan memfasilitasi proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan instruktur tidak hanya dilihat dari penguasaan materi, tetapi juga dari keterampilan dalam memotivasi peserta, menjawab pertanyaan, dan mendorong interaksi selama pelatihan.

3. Fasilitas dan sarana pelatihan yang memadai

Ketersediaan fasilitas, alat bantu, dan media pembelajaran yang lengkap serta lingkungan belajar yang nyaman sangat memengaruhi hasil pelatihan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang belajar yang kondusif, teknologi pendukung, dan peralatan praktik, membantu peserta memahami materi dengan lebih baik dan meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan.

4. Peningkatan kemampuan peserta setelah pelatihan

Salah satu indikator paling nyata dari keberhasilan pelatihan adalah perubahan kemampuan peserta, baik dari sisi teknis maupun nonteknis. Penilaian dapat dilakukan melalui tes, observasi, atau evaluasi kinerja sebelum dan sesudah pelatihan. Peningkatan kemampuan ini menunjukkan bahwa peserta telah

berhasil menyerap materi dan mampu menerapkannya dalam konteks pekerjaan.

5. Penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan

Keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan kemampuan peserta di kelas, tetapi juga dari kemampuan mereka menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Indikator ini dapat terlihat dari peningkatan produktivitas, kualitas kerja, atau efisiensi dalam menjalankan tugas setelah mengikuti pelatihan.

6. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan yang efektif berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan membentuk perilaku kerja yang lebih profesional. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan pengembangan diri, tetapi juga alat strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmayani dkk. (2023), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya. Hal ini meliputi peralatan, sarana dan prasarana, bahan kerja, metode kerja, jam kerja, serta interaksi antara karyawan maupun hubungan dengan pihak manajemen.

Menurut Nilsson dkk. (2023), lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan situasi dan elemen yang memengaruhi pengalaman kerja individu, mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi. Lingkungan ini menentukan cara karyawan berinteraksi dengan tempat kerja serta kemampuan mereka dalam

menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sepanjang karier. Konsep lingkungan kerja tidak hanya meliputi kondisi fisik, tetapi juga mencakup beban kerja, hubungan antarrekan kerja, dan terciptanya kondisi kerja yang sehat serta berkelanjutan bagi karyawan.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nilsson dkk. (2023), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

1. **Lingkungan Fisik (*Physical Work Environment*)**
Mencakup segala hal yang berhubungan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti fasilitas, peralatan, pencahayaan, ventilasi, dan tata letak ruang kerja. Kondisi fisik yang nyaman dan aman dapat mendukung produktivitas serta mengurangi risiko cedera atau kelelahan.
2. **Lingkungan Mental (*Mental Work Environment*)**
Berkaitan dengan beban kerja, tekanan psikologis, tanggung jawab pekerjaan, serta tingkat stres yang dialami karyawan. Lingkungan mental yang sehat mendorong karyawan untuk lebih fokus, termotivasi, dan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif.
3. **Lingkungan Sosial (*Social Work Environment*)**
Meliputi hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, budaya organisasi, dukungan sosial, dan kerja tim. Lingkungan sosial yang positif membantu terciptanya komunikasi yang efektif, kerja sama yang baik, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan.
4. **Aspek Jadwal dan Ritme Kerja (*Work Schedule & Recovery*)**
mencakup pengaturan jam kerja, ritme kerja, waktu istirahat, serta kesempatan bagi karyawan untuk memulihkan energi. Penataan waktu kerja yang seimbang

dapat mencegah kelelahan, meningkatkan kesehatan, dan menjaga keberlanjutan kinerja sepanjang karier.

2.1.4.3 Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Nilsson dkk. (2023) tujuan utama menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut :

1. **Mendukung Kehidupan Kerja yang Sehat dan Berkelanjutan**
Lingkungan kerja perlu dirancang agar kondisi fisik dan psikososialnya mendukung kesehatan serta kesejahteraan karyawan sepanjang karier mereka, dari usia muda hingga masa lanjut usia. Dengan demikian, pekerja dapat mempertahankan kemampuan fisik dan mentalnya dalam jangka panjang.
2. **Mempertahankan Kemampuan dan Keikutsertaan dalam Dunia Kerja**
Salah satu tujuan utama dari lingkungan kerja adalah memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk terus berpartisipasi dalam dunia kerja, tetap kompeten, dan termotivasi untuk bekerja seiring perubahan tuntutan pekerjaan dan demografi tenaga kerja.
3. **Menyesuaikan Diri dengan Perubahan Kondisi Kerja dan Permintaan Pasar**
Lingkungan kerja yang efektif harus mampu membantu pekerja menyesuaikan diri dengan perubahan yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, tuntutan pasar, dan perubahan demografis sehingga pekerja tetap relevan dan produktif.
4. **Meningkatkan Kualitas Hidup Kerja dan Kesejahteraan Individu**
Tujuan lingkungan kerja juga mencakup peningkatan kualitas hidup kerja secara keseluruhan, termasuk pengurangan risiko stress, peningkatan keseimbangan kerja-hidup, serta dukungan terhadap kesejahteraan fisik dan sosial pekerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nilsson dkk. (2023), indikator yang dapat digunakan untuk menilai lingkungan kerja meliputi :

1. **Kondisi fisik**
Kondisi fisik tempat kerja mencakup seluruh fasilitas, peralatan, ventilasi, pencahayaan, dan tata letak ergonomis yang memengaruhi kenyamanan dan keselamatan karyawan. Lingkungan fisik yang memadai tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga mengurangi risiko cedera dan kelelahan.
2. **Kondisi Mental**
Faktor psikososial berkaitan dengan beban kerja, tekanan psikologis, stres, dan kemungkinan terjadinya *burnout*. Lingkungan kerja yang mendukung secara mental membantu karyawan tetap fokus, termotivasi, dan mampu mengatasi tekanan pekerjaan dengan efektif.
3. **Lingkungan Sosial**
Lingkungan sosial mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, budaya organisasi, serta interaksi dan kerja sama dalam tim. Hubungan sosial yang baik meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.
4. **Jadwal dan Ritme Kerja**
Aspek ini meliputi pengaturan jam kerja, ritme kerja, waktu istirahat, dan kesempatan untuk memulihkan energi. Penataan waktu kerja yang tepat dapat mencegah kelelahan fisik dan mental, meningkatkan fokus, serta mendukung keberlanjutan kinerja karyawan.
5. **Kesehatan**
Kesehatan dan kesejahteraan mencakup kondisi fisik, mental, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang sehat meminimalkan risiko kesehatan jangka panjang dan meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Nurhayati (2024), motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat, ketekunan, dan upaya maksimal. Motivasi ini mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan, meningkatkan kinerja, serta beradaptasi dengan tantangan pekerjaan.

Menurut Suswati (2022), motivasi kerja merupakan kebutuhan atau dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, tekun, dan optimal. Motivasi ini berperan sebagai penggerak internal yang memengaruhi bagaimana individu merespons tugas, tantangan, dan tanggung jawab di tempat kerja.

2.1.5.2 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Nurhayati (2024), berikut Adalah beberapa prinsip motivasi kerja :

1. Tujuan yang Jelas
Karyawan perlu memiliki sasaran yang spesifik dan terukur agar mereka memahami apa yang diharapkan dan dapat fokus dalam mencapai target tersebut.
2. Pengakuan dan Penghargaan
Memberikan apresiasi atau penghargaan, baik berupa pujian, bonus, atau kenaikan jabatan, akan mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan lebih baik.
3. Pemberdayaan dan Tanggung Jawab
Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengendalikan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dapat meningkatkan rasa memiliki dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal.

4. Keadilan dan Transparansi

Karyawan akan lebih termotivasi jika merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan informasi yang jelas serta transparan mengenai kebijakan dan keputusan perusahaan.

5. Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang suportif, penuh rasa saling menghormati, dan bebas dari diskriminasi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

6. Pengembangan Diri

Kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan akan menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih baik.

7. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Memastikan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menikmati kehidupan di luar pekerjaan membantu menjaga keseimbangan dan mencegah kelelahan, sehingga mendukung motivasi jangka panjang.

8. Pemberian Umpan Balik

Memberikan umpan balik yang konstruktif secara rutin membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi.

2.1.5.3 Unsur Motivasi Kerja

Unsur-unsur motivasi kerja merujuk pada berbagai faktor yang memengaruhi dorongan dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Nurhayati, 2024). Beberapa unsur motivasi kerja yang umum dikenal antara lain :

1. Tujuan (*Goals*)

Setiap individu memiliki target yang ingin dicapai dalam pekerjaannya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan yang jelas dan terarah dapat memberikan dorongan kuat agar seseorang bekerja lebih keras dan fokus.

2. **Penghargaan (*Rewards*)**
Penghargaan, baik berupa materi seperti gaji, bonus, atau tunjangan, maupun non-materi seperti pengakuan, pujian, dan kesempatan promosi, menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
3. **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**
Kepuasan kerja mencakup perasaan puas terhadap tugas yang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja, serta suasana lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih.
4. **Kebutuhan Pribadi (*Personal Needs*)**
Kebutuhan pribadi seperti kebutuhan finansial, kebutuhan sosial, serta kebutuhan untuk dihargai menjadi pendorong utama seseorang dalam bekerja. Ketika perusahaan mampu memenuhi sebagian kebutuhan ini, motivasi kerja karyawan cenderung meningkat.
5. **Pengembangan Diri (*Self-development*)**
Kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan sangat memengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa terus berkembang baik secara profesional maupun pribadi akan lebih termotivasi untuk bertahan dan bekerja dengan baik.
6. **Pengaruh Sosial (*Social Influence*)**
Lingkungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan tim, menjadi faktor motivasi penting. Rasa kebersamaan dan dukungan sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja.

2.1.5.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Nurhayati (2024), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan di tempat kerja, yaitu :

1. **Faktor Internal**
 - a. **Kebutuhan dan keinginan pribadi**

- b. Penghargaan diri
- c. Minat dan Passion
- d. Pencapaian Tujuan
- 2. Faktor Eksternal
 - a. Penghargaan dan pengakuan
 - b. Kompensasi dan benefit
 - c. Lingkungan kerja yang mendukung
 - d. Kesempatan pengembangan karier
 - e. Kepemimpinan yang efektif
 - f. Tantangan dan variasi pekerjaan
- 3. Faktor Sosial dan Emosional
 - a. Hubungan antar rekan kerja
 - b. Dukungan sosial (*social support*)
 - c. Rasa aman dan nyaman secara emosional
 - d. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*)
 - e. Rasa dihargai dan diterima dalam kelompok
 - f. Kondisi psikologis dan pengelolaan stres

2.1.5.5 Indikator Motivasi

Menurut (Nurhayati, 2024), bahwa untuk menilai tingkat motivasi kerja seseorang, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan :

1. Semangat dan antusiasme dalam bekerja

Karyawan menunjukkan tingkat energi dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tidak hanya melakukan pekerjaan secara rutin, tetapi juga dengan penuh gairah dan kesiapan untuk menghadapi tantangan sehari-hari. Antusiasme ini berperan penting dalam menjaga produktivitas serta menciptakan suasana kerja yang positif dan dinamis.

2. **Tanggung jawab terhadap pekerjaan**
Karyawan memiliki kesadaran yang kuat akan pentingnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang optimal. Rasa tanggung jawab ini mencerminkan komitmen mereka terhadap hasil kerja serta kepatuhan terhadap standar dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga berkontribusi pada keberhasilan bersama.
3. **Ketekunan dalam menghadapi hambatan**
Karyawan menunjukkan keteguhan dan kegigihan ketika menghadapi berbagai hambatan atau tantangan dalam pekerjaannya. Mereka tidak mudah putus asa, melainkan terus berusaha mencari solusi dan cara untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan di bawah tekanan atau kondisi yang sulit.
4. **Keterlibatan dalam pekerjaan**
Karyawan aktif berpartisipasi dalam setiap proses dan kegiatan kerja, baik secara individu maupun dalam tim. Keterlibatan ini mencakup keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kolaborasi dengan rekan kerja, serta kontribusi ide dan inovasi yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
5. **Kepuasan terhadap penghargaan yang diterima**
Karyawan merasa puas dan adil terhadap kompensasi, pengakuan, dan penghargaan yang mereka terima dari perusahaan. Kepuasan ini tidak hanya berdampak pada motivasi jangka pendek, tetapi juga memengaruhi loyalitas, semangat kerja, dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.
6. **Keinginan untuk berprestasi dan berkembang**
Karyawan terdorong oleh hasrat untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Dorongan ini mendorong mereka untuk meraih pencapaian yang lebih tinggi serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkontribusi pada kemajuan organisasi.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tersebut, peneliti juga menggunakan penelitian terdahulu mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan (Farozji dkk., 2022), dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Tam Kediri.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden 30 orang dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil pembahasan secara parsial pelatihan kerja serta lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Leni Waskito dkk., 2023), dengan judul “Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta.” Metode pengambilan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh pada seluruh 50 karyawan bagian gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis parsial menggunakan uji t dengan bantuan program SPSS 25. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Boedhiarti dkk. (2024) dengan judul “Dampak Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Di Stasiun Surabaya Pasar Turi.” Metode penelitian kuantitatif dengan instrumen kuisioner. Sampel 60 karyawan dan analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian

membuktikan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani dkk. (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi”. Metode yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan seluruh karyawan PT. Kreasindo Jayatama Sukses Bekasi yang berjumlah 105 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan yaitu dengan cara menggunakan rumus slovin dengan *margin error* sebesar 10% dan terdapat hasil 52 karyawan yang di jadikan responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji f dan uji t dengan taraf signisikasi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($3,739 > 1,676$ atay thitung $> t_{tabel}$). Sedangkan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan t tabel ($2,329 > 1,676$).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hernawan & Hendratmoko (2022) dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu.” Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sebanyak 25 populasi yang ada seluruhnya menjadi responden. Sumber data yang dipakai yakni data primer serta sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan metode analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1.1 Review Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Farozji dkk., 2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Tam Kediri	X1: Pelatihan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	<u>Secara parsial :</u> pelatihan kerja serta lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <u>Secara simultan :</u> pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Leni Waskito dkk., 2023)	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Mentari indonesia jakarta	X1: Pelatihan Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi X4: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	<u>Secara parsial dan simultan :</u> Pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia.
3.	(Boedhiarti dkk., 2024)	Dampak Pelatihan, Motivasi Dan	X1: Pelatihan Kerja	<u>Secara parsial :</u>

		Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Di Stasiun Surabaya Pasar Turi	X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan <u>Secara simultan :</u> pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
4.	(Sulistiyani dkk., 2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi	X1: Pelatihan Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	<u>Secara parsial dan simultan :</u> pelatihan kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	(Hernawan & Hendratmoko, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Abadi Delanggu	X1:Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja X4: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	<u>Secara parsial :</u> lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <u>Secara simultan :</u> gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	(Steffani & Sabariah, 2025)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja	<u>Secara parsial :</u> motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan

Anugrahmitra	Y: Kinerja	kerja berpengaruh signifikan
Selaras	Karyawan	terhadap kinerja karyawan
<u>Secara simultan :</u>		
motivasi dan kepuasan kerja		
berpengaruh signifikan terhadap		
kinerja		

2.3 Kerangka Konseptual

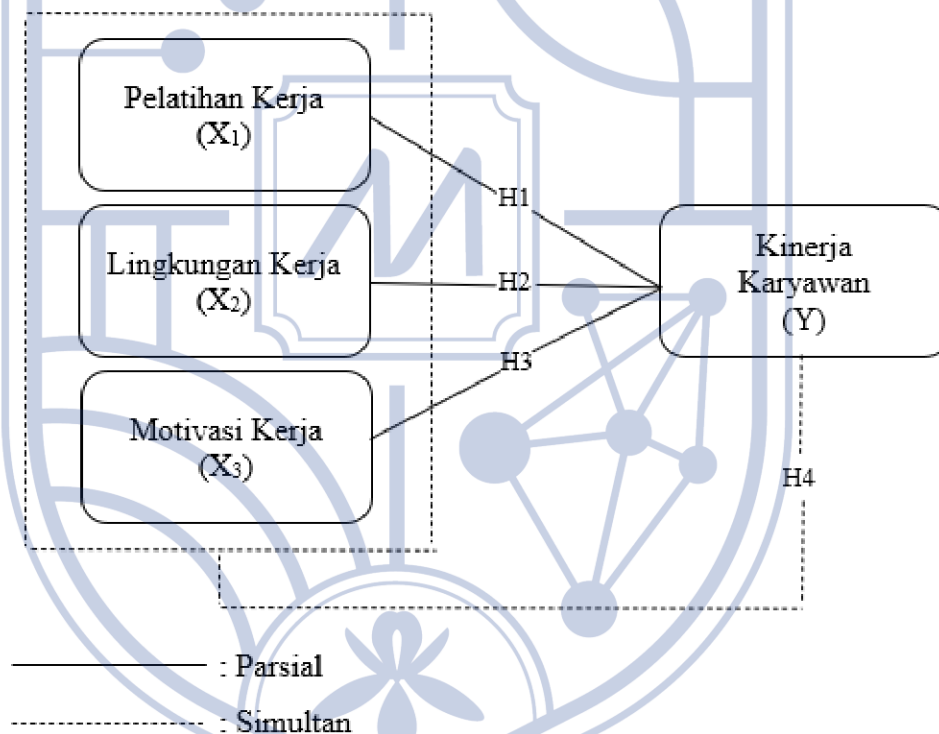
Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari serangkaian penilaian dan pengalaman yang dirasakan karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Dalam proses terbentuknya kinerja kerja, melalui tahapan persepsi terhadap kondisi kerja, penilaian terhadap kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, serta perbandingan antara harapan dan kenyataan yang diterima dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, dalam upaya memenuhi kebutuhan dan kinerja kerjanya, karyawan akan dihadapkan pada berbagai kondisi dan faktor dalam lingkungan pekerjaannya, dan proses penilaian terhadap faktor-faktor tersebut menjadi dasar dalam membentuk tingkat kinerja kerja yang mereka rasakan. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah pelatihan kerja, karena pelatihan kerja merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan pengalaman karyawan untuk menjadi lebih produktif, semakin produktif karyawan maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan tersebut (Herwina, 2021).

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, lingkungan ini menentukan cara karyawan berinteraksi dengan tempat kerja serta kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sepanjang karier. Konsep lingkungan kerja tidak hanya meliputi kondisi fisik, tetapi juga mencakup beban kerja, hubungan

antar rekan kerja, dan terciptanya kondisi kerja yang sehat serta berkelanjutan bagi karyawan (Nilsson dkk., 2023). Maka semakin baik lingkungan kerja untuk karyawan semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh. Faktor terakhir yaitu motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, tekun dan maksimal. Motivasi ini datang dari keinginan untuk berkembang, mencapai tujuan atau merasa puas dengan kinerja kerjanya (Nurhayati, 2024)

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis merupakan proses penyusunan dugaan sementara terhadap jawaban atas rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada kajian teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Pengembangan hipotesis dilakukan melalui penyusunan kerangka pemikiran yang logis dan sistematis, yang

menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Dalam proses ini, peneliti menelaah teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kemudian menarik kesimpulan sementara mengenai arah dan bentuk hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut. Hipotesis yang dikembangkan harus bersifat rasional, dapat diuji secara empiris, serta menjadi dasar dalam pengumpulan dan analisis data penelitian (Pasaribu dkk., 2023). Pengembangan hipotesis bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gelora Logistik International Medan.

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pelatihan kerja berperan penting dalam mengurangi kesenjangan antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien, produktif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peningkatan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan kerja tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif, meningkatnya motivasi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Septiani dkk., 2024). Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Boedhiarti dkk., 2024). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International Medan.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan situasi dan elemen yang

memengaruhi pengalaman kerja individu, mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi. Lingkungan kerja menentukan bagaimana karyawan berinteraksi dengan tempat kerja serta kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sepanjang kariernya. Konsep lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu, dan tata ruang, tetapi juga mencakup beban kerja, hubungan antarrekan kerja, dukungan atasan, serta terciptanya kondisi kerja yang sehat dan berkelanjutan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mendorong munculnya motivasi, semangat kerja, dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien, mengurangi tingkat kelelahan dan stres kerja, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan produktivitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi (Nilsson dkk., 2023). Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sulistiyani dkk., 2024). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International Medan.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang muncul dalam diri individu yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan, semangat, dan kemauan untuk mengerahkan kemampuan serta upaya terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karena tingkat motivasi yang dimiliki karyawan akan memengaruhi usaha dan kualitas kerja yang ditunjukkan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, rendahnya produktivitas, serta kurang optimalnya pencapaian target kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu mengelola dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal (Rezeki dkk., 2021). Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farozji dkk., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International Medan.

2.4.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Pelatihan kerja merupakan proses penyampaian serta pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap keahlian yang dimiliki. Melalui pelatihan kerja, organisasi berupaya meningkatkan kemampuan dan produktivitas dengan memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawan dalam periode tertentu, sehingga keterampilan kerja karyawan pada bidang atau tugas tertentu dapat berkembang secara optimal. Selain pelatihan kerja, lingkungan kerja juga dipandang sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau energi dalam diri individu yang menggerakkan perilaku kerja untuk

memenuhi berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai kinerja yang optimal (Farozji dkk., 2022). Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Leni Waskito dkk., 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International Medan.