

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Gultom (2014) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Menurut (Suryani *et al.*, (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tepatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Nizam et al., 2020). Menurut (Metria & Riana, 2018)

kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Menurut (Murshalim et al., 2017), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Aprianty & Khurosani, 2018), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Menurut (Rauf & Dorawati, 2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya disebuah perusahaan ataupun suatu organisasi, semakin bagus kinerja seorang karyawan maka semakin cepat suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Gultom (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

#### 2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif

sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik

### **2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Menurut Angelica (2017) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 5 indikator yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Kelima indikator tersebut adalah:

- 1) Kualitas, adalah kerja diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan karyawan yang mampu mencapai hasil yang dinyatakan dalam nilai uang, jumlah unit, atau pekerjaan yang selesai.
- 3) Jangka waktu yang ditetapkan, adalah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya pada awal waktu yang ditetapkan organisasi serta mampu mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Kehadiran di tempat kerja, adalah bagaimana seorang karyawan dapat selalu hadir untuk mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tidak terlalu banyak meminta izin.
- 5) Sikap kooperatif di dalam organisasi, merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang karyawan untuk dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dengan baik.

Menurut Yasri (2017) indikator -indikator kinerja meliputi:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
2. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembang-an atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama

pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

3. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Halim & Andreani (2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan

yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

### 3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

### 4) Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

### 6) Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

### 2.1.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk meyakinkan dan mengatur sekelompok orang dalam mencapai hasil yang maksimum tanpa perselisihan dan melalui kerja sama yang baik (Lolowang, Troena, Djazuli, & Siti Aisjah, 2019). Menurut (Kusuma & Hamdani, 2018) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah upaya pimpinan agar mengarahkan, menggalakkan dan mengelola bagian dalam sebuah organisasi menjangkau tujuan organisasi serta meningkatkan kapasitas pegawai. Kepemimpinan adalah bagian penting dari perusahaan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat berpengaruh dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nur, 2024). Pendapat lain mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Teknik sampel adalah sensus, yakni 23 orang Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Dukungan Organisasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi. (Hamida et al., 2020).

Kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan contoh perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin (Rivai, 2016). Istilah lain, kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, karakteristik dan sikap yang digunakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi aktivitas bawahannya. Menurut (Rochman et al., 2022), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, perangai, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Menurut (Tjiptono, 2018), kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam menghadapi bawahannya.

Menurut (Robbin, 2016), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur. Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Syaid, 2015).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Rifai, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2015) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Martoyo, 2016), mengatakan bahwa indikator kepemimpinan dibagi menjadi 3, yaitu:

##### **1. Kerampilan Berkomunikasi**

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

##### **2. Kemampuan Mendengar**

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

##### **3. Ketegasan**

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin

Menurut (Kartono, 2018) menjelaskan bahwa terdapat 6 indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan,
2. Kemampuan memotivasi,
3. Kemampuan komunikasi,
4. Kemampuan mengendalikan bawahan,
5. Tanggung jawab,
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2018) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat: sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.,
2. Kebiasaan: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.,
3. Temperamen: adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.,
4. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.,

5. Kepribadian: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya

### **2.1.5 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Ada dua tujuan diadakanya program pelatihan. Pertama pelatihan dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan dari beberapa ahli: Menurut (Rivai, 2018), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut (Rochman et al., 2022) mendefinisikan “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan Menurut (Handoko, 2019), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Menurut (Widodo, 2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang

profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

#### **2.1.6 Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2018), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi pelatihan Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode Yang Digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding)
4. Kualifikasi Peserta Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (instruktur) Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut (Noviantoro, 2019), indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- 1 Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan itu up to date.
- 2 Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar beserta pelatihan.
- 3 Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4 Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5 Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.

Menurut (Hasibuan, 2016), indikator pelatihan kerja yang baik sebagai berikut:

- 1) Teaching Skills Seorang pelatihan harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
- 2) Communication Skills Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif
- 3) Personality Authority Seorang pelatih memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan
- 4) Social Skills Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan
- 5) Technical Competent Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
- 6) Stabilitas Emosi Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai objektif.

### **2.1.7 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang

tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2016), prestasi merupakan hasil usaha yang dilakukan dan menghasilkan perubahan yang dinyatakan dalam bentuk simbol untuk menunjukkan kemampuan pencapaian dalam hasil kerja dalam waktu tertentu (Harjati, 2018). Menurut (Siagian, 2014) dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang

terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Menurut (Jerry et al., 2017) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

#### **1. Perlengkapan Kerja**

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain.

#### **2. Pelayanan Kepada Karyawan**

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

#### **3. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

#### **4. Hubungan Personal**

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Menurut (Leony Hoki, 2018) pengukuran kualitas kerja mengacu pada indikator berikut ini:

1. Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat kerja.
2. Hubungan antar karyawan merupakan sebuah hubungan yang terjalin diantara para karyawan di dalam sebuah organisasi.

Yang menjadi indukator-indikator lingkungan kerja menurut (Mulyadi, 2015), sebagai berikut:

1. Sarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan.

2. Kebersihan

Kebersihan adalah keadaan bebas dari kotoran termasuk diantaranya, debu, sampah, dan bau.

3. Penerangan

Penerangan merupakan salah satu komponen agar pekerja dapat bekerja untuk mengamati benda yang sedang dikerjakan secara jelas, cepat, nyaman dan aman.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu merupakan salah satu hal yang membuat karyawan betah dikantor dan berpengaruh terhadap kualitas kerja.

## 5. Keamanan

Keamanan adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/asset yang dimiliki, baik yang berada didalam kantor maupun yang berbeda di luar lingkungan kantor.

Menurut (Siagan, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fidik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

### 1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

### 2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

### 3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

### 4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut (Sagian, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantar individu masing-masing.
3. Kerja sama antar karyawan Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.1.9 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2019). Menurut (Suranta, 2022) telah meneliti

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Roscahyo, 2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini (Robbins, 2016).

Penelitian yang dilakukan Ahmad (2014) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama dikatakan oleh Dudung dan Reni (2012) kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Warsidi (2011) menyatakan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

#### **2.1.10 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dalam pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap dan kecakapan karyawan. Dengan adanya pelatihan pra kerja bagi setiap calon pegawai membantu para pekerja untuk siap menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya dengan pelatihan kerja yang

diselenggarakan turut membuka dan menciptakan sdm yang berkualitas dalam dunia kerja sehingga pelatihan kerja yang diselenggarakan sangat membantu setiap calon pegawai untuk mempunyai tambahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikir dalam dunia kerja.

#### **2.1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Sariyathi, 2011) manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi dan pola kebijakan.

Menurut (Sariyathi, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2002). Lingkungan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan keamanan. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan sehingga meningkatkan kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bani Anhar, Soehardi, Ahmad Taupiq (2021), menunjukkan bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Cholidah, 2014). Maka penelitian ketiga pada penelitian ini adalah secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya menurut (Emilan Siboro, 2022) meyakini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian yang Relevan**

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Rendyka Dio Siswanto Djambur Hamid (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
2.	Cincin Lindayani (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya.

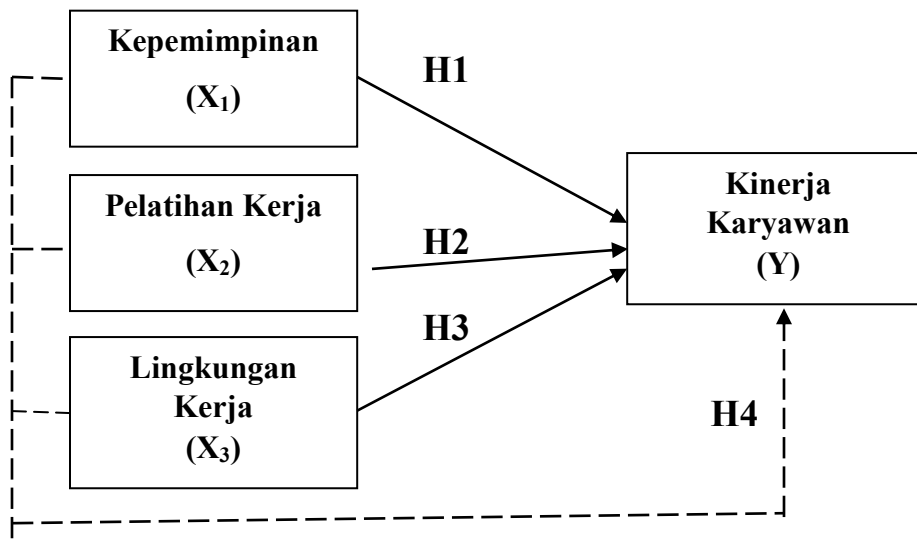
3.	I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar.	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Melissa Dwi Febriyani, Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati Di Kota Batam	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati Di Kota Batam
5.	Reza Mei Setiawan, Silvi Rushanti Widodo, Afiff Yudha Tripariyanto (2021)	Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini mempunyai hasil dan menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja secara hasil dari uji simultan bahwa secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah insentif
6.	Febriyanti, et al., (2013)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
7.	Lina Fitriyana, (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
8.	Wenny Hariani B. Isyandi, dan Machsini (2015)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan secara bersama sama variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, pelatihan dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Yannik Ariyati,	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan

	Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri (2021)	kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam		bahwa variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Riantiana Pardede, Putu Hari Kurniawan (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. OSI ELECTRONICS	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan
11.	Emilan Siboro (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada aparat kepolisian daerah Sumatera utara (studi pada direktorat reserse criminal khusus)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap stres kerja.
12.	Syarifah Hasnah, Nasir Azis, sofyhan Idris (2018)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja pegawai secretariat daerah kabupaten pidie jaya	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, secara deskriptif sudah berjalan dengan baik

### 2.3 Kerangka Teoritik

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa kepemimpinan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyaawan. Pengaruh itu dapat dilihat dalam bagan berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teoritik**



Keterangan:

X<sub>1</sub> : Variabel Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Variabel Pelatihan Kerja

X<sub>3</sub> : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Variabel Kinerja Karyawan

→ : Garis Pengaruh antara Variabel X Terhadap Variabel Y (Parsial)

→ : Garis Pengaruh antara Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Variabel Y  
(Simultan).

## 2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan ataupun suatu organisasi, semakin bagus kinerja seorang karyawan maka semakin cepat suatu perusahaan mencapai tujuannya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian  (Robbins, 2016)	Kuesioner	Ordinal
2.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini	1 Keterampilan Berkomunikasi 2 Kemampuan mendengarkan, 3 Ketegasan  (Martoyo, 2016)	Kuesioner	Ordinal
3.	Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.	1. Tujuan pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih  (Mangkunegara 2018)	Kuesioner	Ordinal
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang		

		melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal	memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkutan 5. Hubungan rekan kerja setingkat 6. Hubungan atasan dengan karyawan 7. Kerja sama antar karyawan  (Siagan, 2014)		
--	--	---	--	--	--

Dari variabel-variabel definisi operasional diatas, peneliti mengadopsi dari beberapa sumber untuk dijadikan kuesioner. Beberapa sumber yang diadopsi peneliti sebagai berikut:

1. Item pernyataan Kinerja Karyawan diadopsi dari penelitian (Mailul Hashfi, 2010). Dengan judul “Pengaruh Resepsi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Daop IV Semarang”.
2. Item pernyataan Kepemimpinan diadopsi dari penelitian (Bella Okta Wijaya (2018)). Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso”
3. Item pernyataan Pelatihan Kerja dimodifikasi dari penelitian (Lina Fitriyana, 2019). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama”.

4. Item pernyataan Lingkungan Kerja diadopsi dari penelitian (Sarjani Saragih & Elisabet Siahaan, 2021). Dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih”.

## **2.5 Hipotesis**

Untuk menemukan hipotesis, peneliti berpedoman pada teori, jurnal dan hasil penelitian yang relevan, maka, Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
- H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
- H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
- H4 : Diduga Terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.