

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fikriah & Hana Yulia, 2024). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga dari kepatuhan terhadap standar, waktu penyelesaian, dan kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan harus dicapai tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, norma, moral, dan etika yang berlaku dalam organisasi. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, reputasi organisasi, dan daya saing yang lebih baik di pasar (Sari et al., 2022).

Menurut Khaeruman et al., (2021) kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Kinerja mengacu pada persiapan untuk mencapai standar yang ditetapkan perusahaan untuk peran individu. Kinerja merupakan isu krusial yang harus dipertimbangkan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Aspek

krusial yang memengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Peningkatan profitabilitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan dapat dicapai melalui kinerja karyawan yang kuat. Menurut Mangkunegara, kinerja didefinisikan sebagai penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan secara tepat waktu, akurat, dan lengkap sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka (Andayani Nur Baiti Tsalis, 2021). Menurut Mathis and Jackson, (2019) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan yang dapat dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang sejalan dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tetap mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja merupakan strategi yang komprehensif dan terarah untuk mengelola tenaga kerja. Dengan penekanan pada hasil yang terukur, pengembangan kapasitas staf, pengembangan keterampilan, dan penerapan perangkat teknologi, pendekatan ini memberikan fondasi yang kokoh untuk membangun entitas bisnis yang unggul. Namun, implementasinya membutuhkan dedikasi, penyesuaian, dan penilaian berkala untuk memaksimalkan manfaat bagi perusahaan dan karyawannya (Islamuddin & M. Tamri, 2024). Menurut Hasibuan dalam Nopianto et al., (2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kombinasi keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan efisiensi waktu. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Warella et al., 2018).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, melalui pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hal ini tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga kepatuhan terhadap standar, waktu penyelesaian, dan kontribusi terhadap visi dan misi organisasi, dengan tetap menaati peraturan perundang-undangan, norma, moral, dan etika. Kinerja merupakan penyelesaian tugas tepat waktu, akurat, dan tuntas sesuai dengan uraian tugas, yang dipengaruhi oleh perpaduan antara keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan efisiensi waktu, serta mencerminkan perilaku nyata sebagai prestasi kerja sesuai perannya. Sebagai suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja yang optimal memberikan dampak positif seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, reputasi organisasi, profitabilitas, efisiensi, dan daya saing di pasar.

#### **2.1.1.2 Aspek Penilaian Kinerja**

Menurut Adhari, (2021) aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama

Karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya

secara vertikal dan horizontal, di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

2. Tanggung jawab dan kecakapan

Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

3. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Sikap

Karyawan dinilai atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

7. Inisiatif

Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan

membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 8. Keandalan

Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

#### 9. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

#### 10. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Kasmir, (2016:208) menyatakan bahwa Kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu :

#### 1. Kualitas (mutu)

Hal ini dapat dilihat melalui keberhasilan pencapaian tugas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

#### 2. Kuantitas

Hal ini dapat dievaluasi dengan mengukur durasi waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas.

#### 3. Jangka Waktu

Hal ini dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap proses penyelesaian tindakan, dari tahap awal hingga transformasinya menjadi hasil optimal dalam batas waktu yang ditentukan.

#### 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak

melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6. Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Adapun menurut Mathis and Jackson, (2019) untuk mengukur Kinerja karyawan harus mempertimbangkan beberapa indikator, yaitu :

##### 1. Kualitas Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui keberhasilan pencapaian tugas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

##### 2. Kuantitas Kerja

Hal ini dapat dievaluasi dengan mengukur durasi waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas.

##### 3. Ketepatan Waktu

Hal ini dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap proses penyelesaian tindakan, dari tahap awal hingga transformasinya menjadi hasil optimal dalam batas waktu yang ditentukan.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran di tempat kerja mencerminkan tingkat komitmen intrinsik karyawan terhadap tugasnya. Organisasi dapat menerapkan penilaian kinerja karyawan yang objektif dan adil dengan memanfaatkan data kehadiran harian.

#### 5. Bekerja Sama

Kemampuan seorang pekerja untuk berkolaborasi dengan orang lain atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif.

Dari indikator-indikator kinerja karyawan berdasarkan beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini mengambil indikator dari teori menurut Mathis and Jackson (2019) sebagai pengukuran dalam variabel kinerja karyawan.

### **2.1.2 Pelatihan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Pelatihan dianggap sebagai elemen krusial dalam pengembangan karier seseorang di ranah profesional. Menurut Faura Zillah & Renny Husniati, (2023) Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Pelatihan diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan merupakan bagian dari siklus berkelanjutan yang perlu diterapkan agar tetap relevan dan efektif. Said & Andani

dalam Khoirani & Marginingsih, (2025) Staf dapat meningkatkan kinerja mereka dengan mengikuti kursus pelatihan yang berfokus pada pendekatan modern.

Menurut Dessler, (2017) Pelatihan merupakan proses pendidikan yang diberikan kepada karyawan lama maupun baru dalam suatu organisasi, dengan tujuan membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya. Proses ini berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi karyawan, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Program pelatihan yang efektif perlu dirancang khusus untuk mengakomodasi kebutuhan individu karyawan dan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penguatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan interpersonal, termasuk komunikasi yang efektif, keterampilan kepemimpinan, dan kolaborasi tim. Dalam lingkungan profesional yang serba cepat saat ini, pendidikan berkelanjutan sangat penting karena memfasilitasi adaptasi karyawan terhadap tren industri yang terus berkembang dan inovasi teknologi. Mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan tenaga kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat motivasi intrinsik, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan, karena individu cenderung menghargai perusahaan yang menyediakan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan profesional (Yao et al., 2024).

Yimam, (2022) menyatakan bahwa pelatihan diartikan sebagai perubahan tindakan secara sistematis melalui proses pembelajaran yang mengharuskan seseorang dapat menambah pengetahuan, praktik, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien. Pelatihan bisa dimaknai sebagai

komponen utama yang memberikan partisipasi pada perusahaan melalui peningkatan kinerja perusahaan dalam bisnis (Mahssouni et al., 2022). Kasmir dalam Lukman et al., (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Bernadetha, 2019:10).

Berdasarkan Pengertian-pengertian pelatihan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan komponen penting dalam konteks organisasi atau perusahaan, yang berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran terstruktur yang membekali karyawan baik yang berpengalaman maupun yang baru dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan pola perilaku inovatif untuk melaksanakan tugas dengan efektivitas dan efisiensi maksimum. Sebagai proses yang berkelanjutan dan siklis, pelatihan tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan, karena individu merasa dihargai melalui kesempatan pengembangan yang diberikan. Pada dasarnya, pelatihan mendorong transformasi perilaku melalui praktik dan kualifikasi yang diperlukan, menjadikannya elemen fundamental untuk memperkuat partisipasi dan kinerja bisnis yang komprehensif.

### 2.1.2.2 Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan Menurut Dessler (2015:284) indikator-indikator pelatihan tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

Instruktur merupakan individu yang bertanggung jawab dalam menyampaikan program pelatihan, menjelaskan secara menyeluruh tujuan pekerjaan kepada peserta, dan memberikan penjelasan pengetahuan yang relevan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab peserta.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan merupakan karyawan yang telah mempersiapkan diri untuk mendapatkan nilai tambah melalui peningkatan kompetensi kerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah hal yang harus diperhatikan dalam sebuah program pelatihan, agar program yang dijalankan dapat sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan.

4. Metode Pelatihan

Metode pengajaran dalam pelatihan perlu disesuaikan dengan materi dan jenis pelatihan yang akan diberikan. Metode ini dapat mencakup pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*) maupun pelatihan di luar tempat kerja (*off-the-job training*).

## 5. Tujuan Pelatihan

Tujuan penyelenggaraan program pelatihan harus selaras dengan kebutuhan organisasi dan masing-masing karyawan, sehingga inisiatif tersebut dapat secara efektif membentuk dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab profesional.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara, (2013:62) adalah sebagai berikut :

### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, karena pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan kerja guna mencapai kinerja terbaik, serta memperdalam pemahaman karyawan terhadap etika kerja yang telah diterapkan suatu organisasi.

### 2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang membahas praktik manajemen yang efektif sehingga dapat diintegrasikan dengan lancar selama proses pelatihan.

### 3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan dengan teknik partisipatif yaitu dengan diskusi kelompok, simulasi, games latihan dalam kelas, kerja tim dan studi banding.

### 4. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi dari atasan.

## 5. Pelatih

Pelatih yang akan memberikan materi harus memenuhi kualifikasi persyaratan antaranya, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu membangkitkan motivasi.

Menurut Sofyandi (2008) indikator pelatihan yang efektif dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur, yaitu :

### 1. Isi Pelatihan

Isi program pelatihan apakah relevan dan sejalan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

### 2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah pendekatan atau teknik yang digunakan untuk menyampaikan materi kepada peserta pelatihan.

### 3. Sikap dan Keterampilan Instruktur

Sikap dan keterampilan adalah perilaku serta kemampuan yang harus dimiliki atau dikembangkan oleh instruktur selama pelatihan.

### 4. Lama Waktu Pelatihan

Berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

### 5. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas pelatihan adalah sarana dan prasarana yang disediakan untuk mendukung proses pelatihan.

Dari indikator-indikator pelatihan berdasarkan beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini mengambil indikator dari teori menurut Sofyandi (2008) sebagai pengukuran dalam variabel pelatihan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat seseorang menjalankan aktivitas kerjanya, yang melibatkan interaksi dinamis antara manusia, peralatan, dan sistem organisasi. Aspek ini memerlukan perhatian yang mendalam, karena lingkungan kerja secara signifikan menentukan efisiensi produksi dan kualitas hasil yang dicapai. Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam lingkungan ini, tersedia fasilitas yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Basirun et al., 2022). Menurut Elizar & Tanjung, (2018) Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pelatihan juga dapat dilihat sebagai kesempatan strategis yang diberikan oleh suatu organisasi untuk memperkuat kompetensi kerja karyawannya, sehingga mendorong pertumbuhan profesional dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dinamis yang sedang berlangsung di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Novita Deska Putri & Islamuddin, 2022). Menurut AdeJaya, (2021) Lingkungan kerja mengacu pada semua elemen fisik dan non-fisik yang mencakup alat, peralatan, dan bahan yang berinteraksi dengan konteks lingkungan di sekitar tempat individu melaksanakan tugasnya, termasuk metode kerja yang diterapkan, serta pengakuan kontribusi kerja baik secara individu maupun kolektif. Khaeruman et al., (2021), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

Raka, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Dalam penelitian Juliani et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plazia Kendari” mengatakan bahwa lingkungan kerja salah satu faktor terpenting dalam menciptakan kinerja karyawan, Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah tempat seseorang menjalankan tugasnya, yang melibatkan interaksi kompleks antara manusia, peralatan, dan struktur organisasi,

serta memiliki dampak substansial terhadap efisiensi operasional, tingkat kepuasan karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. Komponen fisik dan non-fisik, seperti fasilitas pendukung, prosedur kerja, dan penghargaan atas kontribusi, berkontribusi dalam menciptakan suasana yang kondusif, aman, dan nyaman, sehingga memfasilitasi pencapaian kinerja maksimal, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Program pelatihan berfungsi sebagai inisiatif strategis yang ditawarkan oleh organisasi untuk meningkatkan kapabilitas kerja karyawan, merangsang pengembangan profesional, dan mempertajam kemampuan beradaptasi terhadap fluktuasi lingkungan kerja yang terus berubah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Khaeruman et al., (2021:56), terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

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

## 2. Lingkungan kerja non-fisik

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

### **2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budiasa, (2021:44) ada lima indikator lingkungan kerja, yaitu :

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi umum tempat kerja, termasuk kenyamanan, ketenangan, kebersihan, dan suasana emosional yang dirasakan karyawan. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

#### 2. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja atau kelengkapan sarana dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya, seperti peralatan, teknologi, ruang kerja, dan dukungan administratif. Fasilitas yang memadai mempercepat proses kerja dan mengurangi hambatan operasional.

#### 3. Keamanan dan keselamatan kerja

Mengacu pada perlindungan fisik dan prosedur keselamatan yang dirancang untuk mengurangi risiko kecelakaan. Ini mencakup alat pelindung diri, standar operasional keselamatan, dan lingkungan kerja yang tidak berbahaya.

#### 4. Hubungan antar rekan kerja

Menunjukkan kualitas interaksi dan kerja sama antar karyawan. Hubungan yang harmonis dapat menciptakan dukungan sosial, mempermudah koordinasi, dan meningkatkan rasa nyaman di tempat kerja.

5. Keadilan dalam lingkungan kerja

Berkaitan dengan perlakuan yang setara bagi seluruh karyawan, termasuk dalam penilaian kinerja, pembagian tugas, pemberian penghargaan, dan kesempatan berkembang. Keadilan yang terjaga membangun kepercayaan dan menghindari konflik.

Terdapat lima indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011), kelima indikator tersebut adalah :

1. Penerangan

Penerangan intensitas Cahaya yang dapat membantu karyawan dalam memperlancar kerjanya.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

### 3. Kondisi Kerja

Dengan adanya pengaturan ruang kerja dapat memudahkan karyawan dalam berinteraksi sosial dengan karyawan yang lain.

### 4. Hubungan Antara Karyawan dan Pemimpin

Hubungan yang baik antar karyawan dan pemimpin mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

### 5. Penggunaan Warna

Penggunaan warna yang sesuai dapat menjadikan suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan membuat para pekerja menjadi betah.

Menurut Mangkunegara, (2012) ada enam indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu :

#### 1. Kebersihan

Kebersihan di tempat kerja mengacu pada pemeliharaan kondisi bersih dan terawat baik di area seperti lantai, area kerja, dan fasilitas sanitasi. Hal ini bertujuan untuk mencegah penyebaran penyakit, meningkatkan kenyamanan individu, dan memperkuat citra organisasi yang positif. Jika standar kebersihan tidak terpenuhi, karyawan dapat mengalami ketidaknyamanan psikologis dan fisiologis, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas mereka secara signifikan.

#### 2. Penerangan

Pencahayaan yang optimal di tempat kerja melibatkan penyediaan intensitas cahaya yang memadai, baik dari sumber alami seperti sinar matahari maupun sumber buatan seperti lampu, untuk menghindari

kelelahan visual dan mendukung konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### 3. Kebisingan

Kebisingan adalah tingkat intensitas suara di tempat kerja yang harus dikontrol agar tetap di bawah ambang batas aman untuk melindungi kesehatan pendengaran dan menjaga konsentrasi. Kebisingan yang berlebihan dari mesin atau interaksi verbal dapat menyebabkan stres kronis dan mengurangi produktivitas.

### 4. Suhu

Suhu udara di lingkungan kerja idealnya dijaga pada kisaran 20 hingga 25 derajat Celsius untuk menjamin kenyamanan karyawan dan mencegah kelelahan atau risiko kesehatan akibat fluktuasi suhu yang ekstrem.

### 5. Tata Ruang

Tata letak mengacu pada konfigurasi ergonomis tata letak meja, jarak antar individu, dan aksesibilitas di dalam ruang kerja. Tata letak harus dirancang untuk mendukung efisiensi alur kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan memfasilitasi kolaborasi. Tata letak yang optimal berkontribusi pada kenyamanan fisik dan produktivitas, sementara desain yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan ergonomis dan secara signifikan menurunkan kinerja kerja.

### 6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

Hubungan interpersonal ini mencakup aspek interaksi sosial,

komunikasi yang efektif, dan saling mendukung di antara karyawan dan dengan pemimpin, yang harus dibangun secara harmonis untuk membangun kepercayaan dan meminimalkan konflik.

Dari indikator-indikator lingkungan kerja berdasarkan beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini mengambil indikator dari teori menurut Budiasa (2021:44) sebagai pengukuran dalam variabel lingkungan kerja.

#### **2.1.4 Pengaruh Antar Variabel**

##### **2.1.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka agar selaras dengan tugas yang mereka lakukan. Jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar perusahaan, kinerja mereka dapat dikatakan baik. Berdasarkan hal ini, pelatihan diasumsikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Nassazi, (2013) mengatakan bahwa pelatihan telah terbukti menghasilkan peningkatan kinerja bagi karyawan maupun bagi organisasi dengan secara positif memengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku karyawan. Sesuai hasil penelitian Yuli Aisyah Iskandar & Harris Pinagaran Nasution, (2025) menyatakan bahwa pelatihan secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata, (2018) menunjukkan hasil penelitian yaitu variabel pelatihan (materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan) menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi). Dalam penelitian Ridwan, (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Toko MR Market. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.220 > 2.010$  dengan nilai probabilitas yang (signifikansi) = 0.000 yaitu berada dibawah 0.05.

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

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi ini ditandai dengan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan, dan atasan, yang didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan seperti itu memberikan dampak positif bagi karyawan, sehingga mempengaruhi pada peningkatan kinerja. Jika lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik di suatu perusahaan tidak ditingkatkan, hal itu dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan fasilitas kerja secara berkala, dan membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan, dan atasan, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan mampu mendukung peningkatan

kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sri Wasiatul Hasanah & Uli Wildan Nuryanto, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian Oktarendah & Putri, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya. Penelitian dari Estiana et al., (2023) Berdasarkan uji F, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Juliani et al., (2023) menunjukkan hasil yaitu analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari dengan nilai  $t_{hitung} 12,001 > t_{tabel} 1,998$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

#### **2.1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Memoderasi Pelatihan Terhadap**

##### **Kinerja Karyawan**

Penelitian dalam konteks organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja tidak selalu langsung, melainkan melalui lingkungan kerja yang suportif dan mendukung penerapan pengetahuan dan keterampilan. Studi pada penelitian Yosabah & Dodi (2023) menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Afrida & Irwan (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, menegaskan bahwa keduanya saling melengkapi, pelatihan membangun kompetensi, dan lingkungan kerja menyediakan ruang bagi penerapan kompetensi tersebut. Studi lain juga mendukung peran pelatihan dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja, di sebuah perusahaan perkebunan, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja bersama dengan lingkungan kerja dan kompensasi berkontribusi terhadap efektivitas karyawan (Bachtiar et al., (2021). Namun dari penelitian (Sunaryo et al., 2023), hasil yang didapatkan pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh moderating lingkungan kerja terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

**Tabel 2.1**

Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Hasil
1.	Yuli Aisyah Iskandar, Harris Pinagaran Nasution, Muhammad Dalim.	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (2025).	Hasil penelitian menunjukkan pada variabel pelatihan secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2.	Debby Endayani Safitri	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Batam (2019).	Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam.
3.	I wayan Sutya	Pengaruh pelatihan	Hasil penelitian ini

	Edy Kumara, I Wayan Mudiartha Utama	terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali (2016).	menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Serta pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.
4.	Citra Neza, Hariv Amali Rivai	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. X (2020).	Hasil penelitian mendukung bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja. Serta motivasi kerja karyawan memediasi secara parsial hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan.
5.	Dela Utari, Islamuddin	Pengaruh kerjasama tim, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu (2022).	Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim, semangat kerja, dan faktor disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan pengolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu $(61.094 > 4.051)$ dan $(sig\ a = 0.000 < 0,050)$ . Ini berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.
6.	Rangga puger Raharjo, Djamhur hamid, Arik Prasetya	Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada pegawai Balai Besar	Hasil studi ini menunjukkan bahwa metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

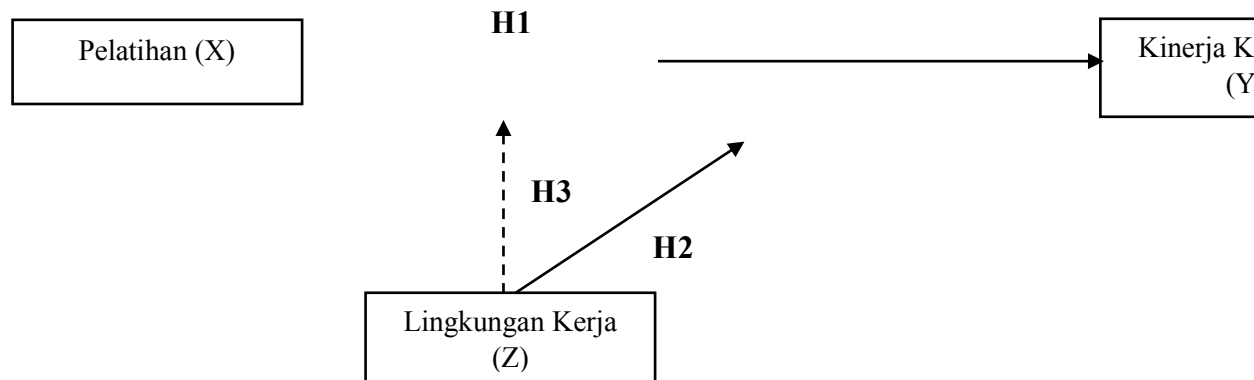
		Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindanlawang) (2014).	Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Sunaryo, Sopi Pentana, Bagus Handoko, Welly Damayanti	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (2024).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, Lingkungan kerja sebagai variabel moderating terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan negatif tidak signifikan dan Lingkungan kerja sebagai variabel moderating terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan positif signifikan.
8.	Leonardo Agusta, Eddy Madiono Zutanto	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya (2013).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

9.	Lovi Hartono, Islamuddin	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma (2024).	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
10.	Indra Setiawan, Muhammad Ekhsan, Ryani Dhyani Parashakti	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja PT SPC Cikarang (2021).	Hasil dari studi menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT SPC.

### 2.3 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**

Kerangka Konseptual



Penjelasan :

—————▶ : Menunjukkan pengaruh parsial.

-----▶ : Menunjukkan pengaruh secara simultan.

## 2.4 Definisi Operasional

**Tabel 2.2**

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan setiap karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit) agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Bekerja Sama (Mathis and Jackson, 2019)	Skala Likert
Pelatihan (X)	Pelatihan adalah suatu proses belajar untuk mendapatkan	1. Isi Pelatihan 2. Metode Pelatihan	Skala Likert

	dan meningkatkan pemahaman dan keterampilan dari karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit) agar tujuan organisasi dapat tercapai.	3. Sikap dan Keterampilan Instruktur 4. Lama dan Waktu Penelitian 5. Fasilitas Pelatihan (Sofyandi, 2008)	
Lingkungan Kerja (Z)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit) yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Keamanan dan keselamatan kerja 4. Hubungan antar rekan kerja 5. Keadilan dalam lingkungan kerja (Budiasa, 2021)	Skala Likert

## 2.5 Hipotesis

Sugiyono, (2013:64) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).

H3 : Diduga Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).