

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan menurut (Dessler, 2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. menurut (Hamalik, 2011) Pelatihan adalah suatu tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional, pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Menurut mangkunegara dalam (Safitri, 2013) pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalamkaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan didalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (*skill training*), pelatihan ulang (*re-training*), pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*), pelatihan tim, pelatihan kreativitas. Tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan menjadi 5 yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah oprasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan sikap dan perilaku. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.

Menurut (Sonny, 2012) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Kemudian karyawan dibekali dengan ketrampilan (*skill*) yaitu penguasaan teknis karyawan akan perencanaan, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, peralatan-peralatan yang akan dipakai, serta sikap-sikap dan perilaku (*attitudes*) dalam bekerja yang berarti segenap kualitas perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seseorang dalam tahap pekerjaan. Penyelenggara *training* merupakan usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Setelah melalui pelatihan yang diberikan perusahaan, diharapkan keterampilan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dapat meningkat, sehingga target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

2.1.3 Indikator Pelatihan

Adapun Indikator-indikator Pelatihan menurut (Budi, 2010), indikator tersebut antara lain :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan ini harus konkrit dan dapat diukur, oleh sebab itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologos kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kememimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan Teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, kerja tim dan studi banding.

5. Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.1.4 Manfaat Pelatihan

Adapun beberapa manfaat pelatihan (Yusuf & Al Arif, 2015)

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja
3. Menciptakan loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan SDM
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi kerja

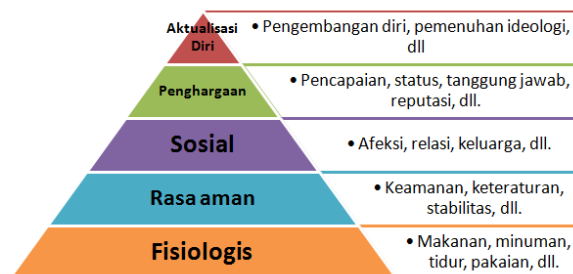
Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (A. P. Mangkunegara & Prabu, 2009). Sedangkan menurut (Sadirman 2009) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi kesiapsiagaan. Berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama kebutuhan untuk mencapai tujuan.

Motivasi sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar giat bekerja dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan. Perusahaan mengharapkan karyawan mampu bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Sedangkan menurut Maslow dalam (Murti & Srimulyani, 2013) membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kebutuhan Manusia Menurut Maslow



1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Sebagaimana yang dikutip oleh A. Manullang dan Marihot (2009) dari pendapat Peterson dan Plowman menyatakan bahwa orang mau bekerja diakrenakan faktor-faktor berikut ini:

1. Keinginan untuk hidup, merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan untuk suatu posisi, dengan memiliki sesuatu yang merupakan keinginan manusia mau bekerja,
3. Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2013) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (A. S. Nitisemito, 2010). Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana dikatakan oleh Sarwoto dalam Wulan (2011) bahwa susunan kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) Mengatakan bahwa secara garis besar, faktor lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

b) Lingkungan kerja non fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Komunikasi dengan kelompok

Adapun menurut Suwanto dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a) Faktor lingkungan kerja fisik

1. Rancangan ruangan kerja

Meliputi pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *visual privacy* dan *Acoustical Privacy* tempat kerja yang memberi privasi bagi karyawannya.

b) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan ke organisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan

Banyaknya pekerjaan harus disesuaikan dengan waktu yang diberikan, jika terlalu mendesak maka karyawan akan tertekan dan hasil akhir tidak maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
3. Frustrasi
Kondisi ini dapat timbul dari berbagai sebab misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, yang berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan
4. Perubahan dalam bentuk apapun
Perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
5. Perselisihan
Persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Perselisihan dapat terjadi antara pribadi maupun kelompok. Hal ini dapat menimbulkan perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Menurut (Rivai, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2013) mengungkapkan Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Hasibuan, 2013) diantaranya :

- 1) Kehadiran tepat waktu
- 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 3) Mentaati peraturan kerja

- 4) Menjalankan prosedur kerja
- 5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. (Bangun, 2012) berpendapat bahwa hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut (Rivai, 2011) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi mereka. Menurut Gibson dalam Ainy, Khoiri, & Herawati (2015) yaitu sebagai berikut variabel individu meliputi kemampuan, ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang terdiri dari; keluarga, faktor sosial dan pengalaman, demografi meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin. Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan design pekerjaan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, motivasi dan lainnya. Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*) dan persepsi peran (*role perception*). Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan (*abilities*) adalah karakteristik pribadi yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Persepsi peran (*role perception*) yaitu suatu sudut pandang individu mengenai bagaimana seseorang seharusnya bertindak

dalam suatu situasi tertentu. Dari berbagai faktor dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, psikologis dan faktor organisasional seperti kondisi lingkungan kerja.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2009) berpendapat bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Peneliti Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sidanti (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun	Terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja, faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Wijaya dan Soedarmadi (2014)	Dukungan organisasi motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Semarang	Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja
3	N.Damayanti (2017)	Pengaruh dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat.
4	Nelizulfa (2018)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)	disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada :

1. Sidanti (2015)

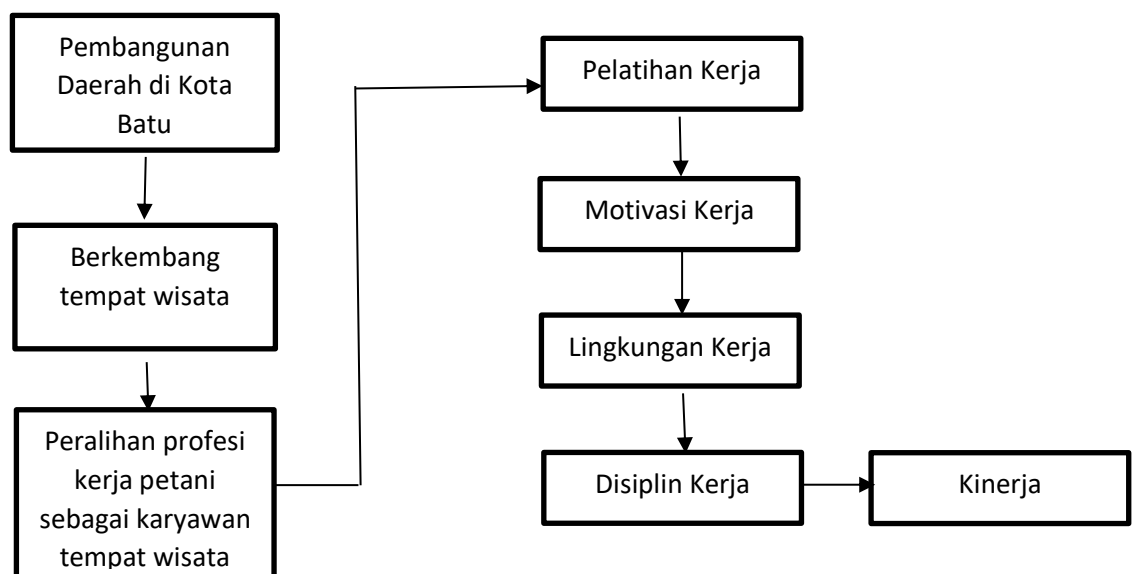
- a) Tempat penelitian adalah Desa oro-oro ombo Kota Batu
- b) Variabel independen ada penambahan satu variabel yaitu pelatihan
- c) Responden adalah kelompok tani desa oro-oro ombo Kota Batu

2. Wijaya dan Soedarmadi (2014)
 - a) Tempat penelitian adalah Desa oro-oro ombo Kota Batu
 - b) Variabel independen ada penambahan satu variabel yaitu lingkungan kerja
 - c) Responden adalah kelompok tani desa oro-oro ombo Kota Batu
3. N.Damayanti (2017)
 - a) Tempat penelitian adalah Desa oro-oro ombo Kota Batu
 - b) Variabel independen ada penambahan satu variabel yaitu lingkungan kerja
 - c) Responden adalah kelompok tani desa oro-oro ombo Kota Batu
4. Nelizulfa (2018)
 - a) Tempat penelitian adalah Desa oro-oro ombo Kota Batu
 - b) Variabel independen ada penambahan satu variabel yaitu pelatihan kerja
 - c) Responden adalah kelompok tani desa oro-oro ombo Kota Batu

2.7 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.2

Model Konseptual



Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Oleh sebab itu salah satu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini diperlukan peningkatan kinerja yang optimal dan berkualitas seperti pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan Teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2009) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Dari pelaksanaan pelatihan diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (A. P. Mangkunegara & Prabu, 2009).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (A. S. Nitisemito, 2010). Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Menurut Moenir dalam Hasibuan (2018) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya

dengan baik pula. Oleh karena itu pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

2.8 Pengembangan Hipotesis

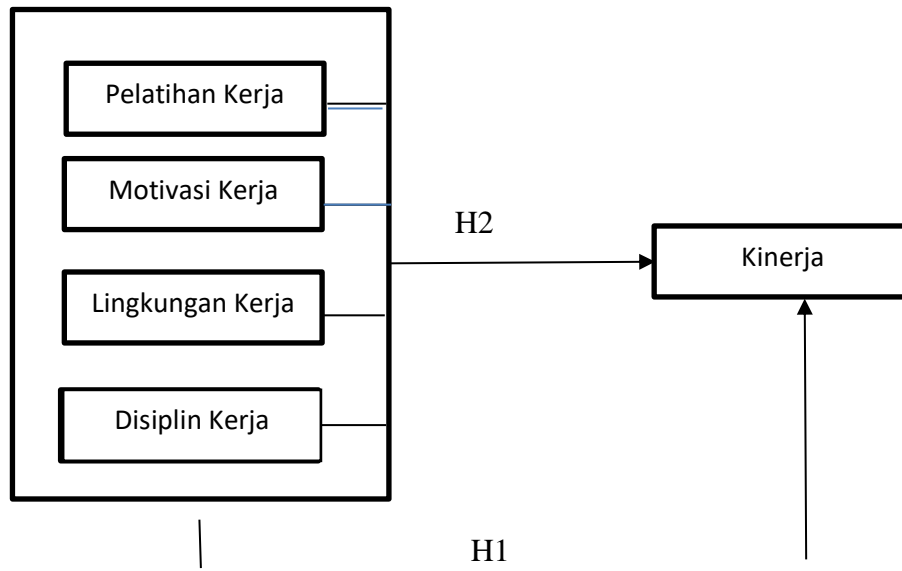
. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. Terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja, faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menurut Wijaya dan Soedarmadi (2014) yang berjudul Dukungan organisasi, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Semarang. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Sedangkan hasil penelitian menurut (Damayanti & Riyadi, 2017) yang berjudul Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang). Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menurut (Nelizulfa, 2018) yang berjudul Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan penelitian empiris yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2.3
Pengembangan Hipotesis



- H₁ Diduga bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ Diduga bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

