

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya..

Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2015: 116). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas beberapa faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a) Faktor Internal, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah dorongan dasar yang paling mendasar bagi setiap individu. Ini mencakup kebutuhan untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti makan, tempat tinggal, dan kesehatan. Keinginan untuk bertahan hidup ini akan mendorong individu untuk mencari cara agar dapat memenuhi kebutuhan fisik dan emosional mereka. Motivasi untuk dapat hidup ini memengaruhi keputusan dan tindakan individu dalam upaya menjaga kelangsungan hidupnya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin bekerja keras dan

berusaha untuk mencapai tujuan karir yang lebih baik karena mereka merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, seperti memberi makan keluarga, membayar tagihan, atau mencapainya agar dapat bertahan hidup dalam masyarakat.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki merujuk pada dorongan individu untuk memperoleh barang-barang atau kekayaan yang diinginkan. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan untuk memiliki properti, uang, atau hal-hal lainnya yang memberikan kenyamanan dan kepuasan hidup. Keinginan untuk memiliki dapat berupa barang fisik, tetapi juga bisa berupa pencapaian status sosial atau prestasi. Misalnya, seseorang mungkin sangat termotivasi untuk bekerja keras atau berinovasi di tempat kerja agar memperoleh penghargaan finansial seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, atau fasilitas lainnya. Keinginan untuk memiliki ini mendorong individu untuk mencapai tujuan jangka panjang yang berhubungan dengan kekayaan atau kemakmuran.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Penghargaan adalah salah satu faktor yang penting dalam memotivasi seseorang. Keinginan untuk memperoleh penghargaan berkaitan dengan kebutuhan individu untuk mendapatkan pengakuan atau imbalan atas usaha dan pencapaiannya. Penghargaan ini bisa berupa berbagai bentuk, seperti pujian, pengakuan dari atasan, kenaikan jabatan, atau bahkan hadiah material. Individu merasa termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu karena mereka berharap akan mendapatkan penghargaan yang sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan. Contoh dalam dunia kerja, seorang karyawan yang berprestasi mungkin akan

bekerja lebih keras untuk mendapatkan pengakuan atas kinerjanya, seperti mendapatkan penghargaan "karyawan terbaik" atau naik jabatan. Penghargaan ini akan menjadi dorongan positif yang meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tugasnya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan berhubungan dengan kebutuhan untuk diakui oleh orang lain atas prestasi, kontribusi, atau eksistensinya. Pengakuan ini tidak hanya terbatas pada penghargaan formal, tetapi juga mencakup pengakuan sosial dan emosional, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Individu yang memiliki keinginan kuat untuk diakui akan termotivasi untuk menunjukkan keahlian mereka, menyelesaikan tugas dengan baik, atau berprestasi untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang di sekitar mereka, seperti rekan kerja, atasan, atau teman-teman.

5. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa adalah dorongan bagi individu untuk memiliki kontrol atas orang lain atau situasi tertentu. Ini sering kali terkait dengan ambisi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam hierarki sosial atau organisasi. Individu yang memiliki keinginan untuk berkuasa biasanya sangat termotivasi untuk mencapai tujuan yang akan memberi mereka pengaruh lebih besar atau posisi yang lebih berkuasa.

b) Faktor Eksternal, tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, seperti fasilitas fisik (ruangan, peralatan, kebersihan), suasana kerja (kondisi sosial dan

psikologis), serta interaksi antar karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karena menciptakan kenyamanan, keamanan, dan rasa kebersamaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, misalnya ruangan yang tidak nyaman, berisik, atau tidak teratur, dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan menurunkan semangat kerja.

2. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan. Ini bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, atau fasilitas lainnya. Kompensasi yang memadai merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja atau kinerja mereka, mereka mungkin akan kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar pasar dapat meningkatkan rasa puas dan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

3. Supervisi yang baik.

Supervisi merujuk pada pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada karyawan. Supervisi yang baik tidak hanya mencakup pengawasan terhadap kinerja, tetapi juga dukungan, umpan balik konstruktif, dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, mendengarkan keluhan karyawan, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian mereka dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, supervisi yang buruk, seperti pengawasan yang terlalu ketat atau kurangnya

dukungan, dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan frustrasi.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

Jaminan pekerjaan adalah rasa aman yang dimiliki karyawan mengenai masa depan pekerjaan mereka di organisasi. Ketika karyawan merasa aman dan stabil dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi dan memberikan yang terbaik. Sebaliknya, ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan atau ketakutan terhadap pemecatan dapat mengurangi motivasi kerja dan menyebabkan kecemasan serta stres.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab berkaitan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang dalam organisasi serta kewajiban yang harus dilaksanakan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar atau status yang lebih tinggi sering kali merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika status seseorang tidak dihargai atau mereka merasa tidak mendapatkan cukup tanggung jawab, mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan tidak dihargai.

6. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel mengacu pada kebijakan organisasi yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti fleksibilitas waktu kerja, pengaturan kerja dari rumah, atau pengaturan lainnya yang memberikan kenyamanan bagi karyawan. Peraturan yang terlalu ketat atau tidak memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, kebijakan yang fleksibel dan mendukung

kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

2.1.2 Pelatihan

Menurut (Meidita dalam Shofi'unnafi, 2020) “pelatihan merupakan suatu aktivitas agar membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian atau kemampuan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan”. Menurut (Gustiana dalam (Suparno dan Endy, 2020) “pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan ketrampilan kerja”.

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “charger” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamankan existensi atau peningkatan karir. Pelatihan juga menambah wawasan pengetahuan yang lebih luas dan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan juga dilaksanakan sebagai upaya peningkatan keterampilan, keahlian dan produktivitas supaya bisa lebih maksimal serta baik dalam melakukan pekerjaan. Menurut Kaswan (2015) “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik (2014), “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.”

1) Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih luas bagi organisasi dan individu karyawan. Berikut adalah penjelasan terkait tujuan dan manfaat pelatihan menurut Simamora dalam

Hartatik (2014):

a) Tujuan Pelatihan

1. Memperbaiki Kinerja Karyawan yang Tidak Memuaskan karena Kekurangan Keterampilan

Pelatihan bertujuan untuk mengatasi masalah kinerja yang kurang optimal akibat kekurangan keterampilan. Dengan memberikan pelatihan, organisasi dapat memperbaiki kemampuan karyawan yang kurang terampil sehingga mereka dapat memenuhi standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Memutakhirkan Keahlian Karyawan Sejalan dengan Kemajuan Teknologi

Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan terbaru yang relevan dengan kebutuhan industri. Pelatihan dapat memperbaharui keterampilan karyawan sehingga mereka tetap kompeten dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat beradaptasi dengan cepat.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan

Pelatihan membantu karyawan baru untuk belajar dengan lebih cepat dan efektif. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, karyawan baru dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih cepat, sehingga mengurangi waktu yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

4. Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Pelatihan juga dapat dirancang untuk membantu mengatasi masalah operasional yang ada di tempat kerja. Dengan memberikan pengetahuan yang relevan, karyawan

dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam proses operasional perusahaan.

5. Mempersiapkan Karyawan untuk Promosi

Pelatihan dapat menjadi sarana yang efektif dalam mempersiapkan karyawan untuk posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, pelatihan dapat membantu karyawan siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan menduduki posisi yang lebih tinggi.

6. Mengorientasikan Karyawan Baru terhadap Organisasi

Pelatihan bagi karyawan baru bertujuan untuk mengenalkan mereka dengan budaya, nilai, dan struktur organisasi. Orientasi yang baik akan membantu karyawan baru merasa lebih nyaman dan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

7. Memenuhi Kebutuhan Pertumbuhan Pribadi

Selain memberikan manfaat bagi organisasi, pelatihan juga bertujuan untuk mendukung pertumbuhan pribadi karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang tidak hanya berguna dalam pekerjaan mereka, tetapi juga dalam kehidupan pribadi mereka.

b) Manfaat Pelatihan

1. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Produktivitas

Salah satu manfaat utama dari pelatihan adalah peningkatan produktivitas. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat bekerja lebih efisien, menghasilkan lebih banyak output dengan kualitas yang lebih baik, yang pada gilirannya akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

2. Mengurangi Waktu Belajar yang Diperlukan Karyawan untuk Mencapai Standar Kinerja yang Dapat Diterima

Pelatihan yang baik dapat mempercepat proses pembelajaran bagi karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat mencapai standar kinerja yang diinginkan dalam waktu yang lebih singkat, mengurangi kurva pembelajaran dan meningkatkan efisiensi.

3. Membentuk Sikap, Loyalitas, dan Kerja Sama yang Lebih Menguntungkan

Pelatihan bukan hanya tentang keterampilan teknis, tetapi juga dapat membantu membentuk sikap positif, loyalitas, dan kerja sama antar karyawan. Pelatihan yang menyentuh aspek komunikasi, kolaborasi, dan motivasi dapat memperkuat hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

4. Memenuhi Kebutuhan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pelatihan juga berperan penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Dengan memiliki program pelatihan yang baik, organisasi dapat mempersiapkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang, baik untuk mengisi posisi tertentu maupun untuk mengantisipasi perubahan dalam perusahaan.

5. Mengurangi Frekuensi dan Biaya Kecelakaan Kerja

Pelatihan yang berfokus pada keselamatan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja. Karyawan yang terlatih dalam prosedur keselamatan dan penanganan peralatan yang benar cenderung lebih berhati-hati dan dapat mencegah terjadinya kecelakaan, yang pada gilirannya akan mengurangi biaya yang terkait dengan cedera atau kerusakan.

6. Membantu Karyawan dalam Meningkatkan dan

Mengembangkan Pribadi Mereka

Manfaat lain dari pelatihan adalah pengembangan pribadi karyawan. Pelatihan yang berbasis pada pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu, dapat membantu karyawan menjadi lebih baik dalam menjalani kehidupan profesional maupun pribadi mereka.

Secara keseluruhan, tujuan dan manfaat pelatihan sangat penting bagi baik karyawan maupun organisasi. Pelatihan yang baik dapat memperbaiki kinerja, memutakhirkan keterampilan, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi biaya operasional dan kecelakaan. Dengan pelatihan yang terencana dan terstruktur dengan baik, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama, sementara karyawan juga mendapatkan manfaat dalam hal pengembangan pribadi dan karier.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2014) dkk. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat

bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

1) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :
(a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Soekidjo Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti lingkungan kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai sifatnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan kerja Non Fisik

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

Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara

tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Agus yang mengutip pernyataan Woo Lee meningkatkan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015) mendefinisikan bahwa kinerja adalah melakukan, menjalankan, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. (Celcy, Encyka Gabrila (2024)).

1) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan secara efektif dan

efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan khususnya dalam bidang jasa dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Pelayanan yang kondusif
- b) Kedisiplinan
- c) Tanggungjawab
- d) Kecepatan dan ketepatan waktu
- e) Keramahan dan kesopanan
- f) Hubungan yang baik dengan pelanggan
- g) Kecekatan
- h) Penampilan

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a) Faktor kemampuan, secara (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*) artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai

prestasi kerja secara maksimal.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang kompetitif dan memiliki daya saing, perilaku sumber daya manusia di cerminkan dari budaya yang disiplin, terorganisasi, karna kedisiplinan akan dapat menciptakan budaya organisasi melalui tindakan perilaku, dan standar operasional organisasi.

a. Motivasi karyawan

Motivasi merujuk pada dorongan internal yang membuat karyawan ingin bekerja lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Motivasi yang tinggi akan tercermin dalam sikap kerja yang proaktif, keinginan untuk berinovasi, serta layanan pelanggan yang lebih baik. Di Kiddy Playland, karyawan yang termotivasi akan lebih antusias dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung dan menjaga standar kebersihan serta keamanan fasilitas.

b. Pelatihan (Training)

Pelatihan adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, karena mereka memiliki pengetahuan yang lebih baik mengenai layanan, serta prosedur operasional standar. Karyawan yang terlatih dengan baik akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, dan sosial tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang nyaman, suasana yang positif, dan hubungan yang baik antar kolega, akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, lingkungan yang buruk bisa menghambat kinerja dan menyebabkan stres.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Ryani Dhyan Parashakti, Dewi Noviyanti (2021)	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.
2	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Jadi di Nganjuk	Navita Candra Indrawati, Sigit Wisnu Setya Bhirawa (2021)	Hasil penelitian ini bahwa motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV Putra Jadi di Nganjuk. Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV Putra Jadi di Nganjuk.

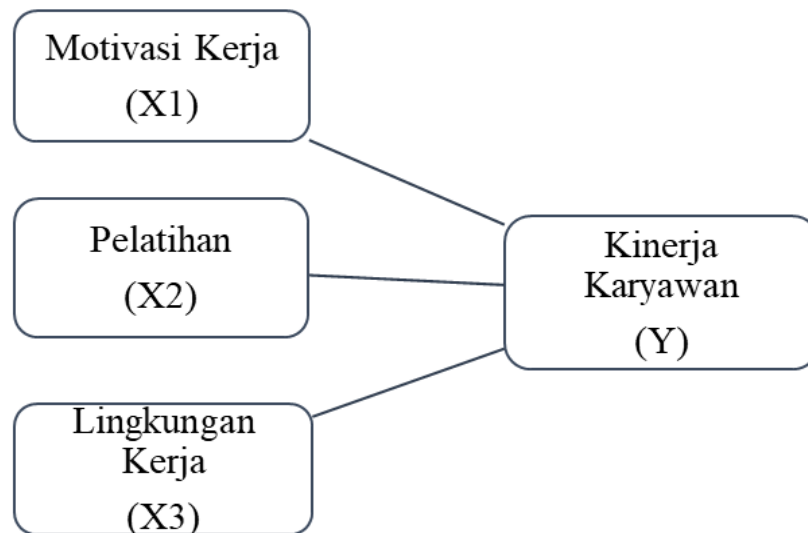
3	Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar	Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitian ini dilakukan di RSUP Sanglah Denpasar.
4	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2022)	Hasil penelitian ini didapat bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dengan perolehan angka t-hitung $6.516 > 1.670$ t-tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$, variable lingkungan kerja dengan perolehan angka t-hitung $2.861 > 1.670$ t-tabel dan

	Super Box Industries		signifikansi $0.007 < 0.05$, variable pengalaman kerja dengan perolehan angka t-hitung $2.295 > 1.670$ t-tabel dan signifikansi $0.028 < 0.05$. Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja dengan f-hitung sebesar $56.511 > 2.76$ f-tabel dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka secara seluruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai	Yuli Tri Cahyono, Eskasari Putri (2020)	Pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, sedangkan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Sumber: Data olahan penulis (2025)

2.3 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual ini bertujuan untuk membantu peneliti dan pembaca memahami bagaimana faktor-faktor yang diteliti (motivasi, pelatihan, lingkungan kerja) berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Hipotesis:

H1: Diduga X1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

H2: Diduga X2 (Pelatihan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

H3: Diduga X3 (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis penelitian ini difokuskan pada pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square. Berikut adalah rumusan hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square (Semakin tinggi motivasi

karyawan, semakin baik yang ditunjukkan). Menyarankan bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi merupakan pendorong utama yang mengarahkan karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kiddy Playland Malang Town Square (Pelatihan yang lebih efektif akan meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan). Mengemukakan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang secara langsung akan mempengaruhi kualitas dan efisiensi kerja mereka.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square (Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan). Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik (fasilitas kerja yang baik) maupun sosial (hubungan interpersonal yang positif), dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi peningkatan kinerja.

