

TESIS
PELATIHAN KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI
PT. SUCOFINDO CABANG
MAKASSAR

AYU AZHARI S.
A012202024



Kepada

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022

TESIS

**PELATIHAN KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI
PT. SUCOFINDO CABANG
MAKASSAR**

**AYU AZHARI S.
A012202024**



Kepada

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PASCA SARJANA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PELATIHAN KOMPETENSI KARAKTERISTIK INDIVIDU, TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI
PT. SUCOFINDO CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

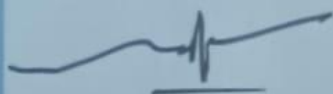
AYU AZHARI S
A012202024

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **02 DESEMBER 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

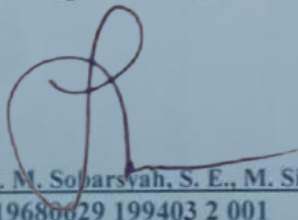


Prof. Dr. H. Muh. Asdar, S. E., M. Si.
Nip. 19611031 198910 1 001

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S. E., M. Si.
Nip. 19560315 199203 2 001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip. 19680629 199403 2 001

Prof. H. Dr. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : AYU AZHARI S
Nim : A012202024
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan judul **Pelatihan Kompetensi Karakteristik Individu, Terhadap Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT.SUCOFINDO Cabang Makassar.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 04 Desember 2022

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. The serial number 'AKX162042501' is visible at the bottom of the stamp.

Ayu Azhari S

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis hantarkan kepada kehadiran Allah SWT dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah untuk Nabi Muhammad SAW karena berkat rahmat Allah SWT. sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk meraih gelar Magister Management (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin, dengan mengambil judul “Pelatihan Kompetensi Karakteristik Individu, Terhadap Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Makassar”.Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga jika ada kesalahan dalam tesis ini, peneliti berharap dapat dikoreksi agar dapat lebih baik lagi kedepannya. Sekian dan Terimakasih.

Makassar, 14 Oktober 2022

AYU AZHARI S.

ABSTRAK

AYU AZHARI S., *Pelatihan Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai PT Sucofindo Cabang Makassar* (dibimbing oleh H. Muh. Asdar dan Hj. Nuraeni Kadir).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan kompetensi dan karakteristik individu pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang mempunyai pengaruh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan 76 pegawai sebagai sampel penelitian ini dan teruji secara validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa pelatihan kompetensi dan karakteristik individu terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif. Karena hasil pelatihan tersebut menunjukkan hasil positif dan signifikan. Begitu pun dengan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga diterima karena hasil uji hipotesis positif signifikan dan hipotesis yang diajukan juga diterima karena menunjukkan hasil hipotesis yang signifikan. Hal ini berarti lingkungan kerja sebagai variabel intervening mampu memengaruhi kinerja pegawai di PT Sucofindo Cabang Makassar

Kata kunci: pelatihan kompetensi, karakteristik individu, lingkungan kerja, kinerja pegawai



ABSTRACT

AYU AZHARI S. *Competency Training, Individual Characteristics of the Work Environment, and Employees' Performance of PT. Sucofindo Makassar Branch* (supervised by H.Muh .Asdar and Hj . Nuraeni Kadir)

This study aims to determine whether competency training and individual characteristics in the work environment have effect on employees' performance. In this case the work environment serves as an intervening variable that has an effect. Collecting data using primary data were obtained from the results of a questionnaire that uses 76 employees as samples. This research was tested with validity and reliability and used Sobel test. The results show that the proposed hypothesis is accepted because it shows positive and significant hypothesis test results. This means that competency training, individual characteristics, work environment, and employees' performance have a positive effect, where the results of competency training on individual characteristics show positive and significant results. The results of work environment research on employees' performance are also accepted because the results of hypothesis tested indicate a positive significant effect. Moreover, the proposed hypothesis is also accepted which shows that a significant hypothesis. This means that the work environment as an intervening variable can affect the performance of employees at PT. Sucofindo Makassar Branch.

Keywords: competency training, individual characteristics, work environment, employees' performance



DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERSYARATAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kerangka Teori	12
2.2 Tinjauan Empiris.....	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	40
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4 Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.2 Deskripsi Data.....	64
4.3 Analisis Data.....	64
4.4 Pembahasan.....	84
4.5 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Uji Hipotesis.....	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahul.....	35
Tabel 3.1 Rekap Data Pegawai PT Sucofindo Cabang Makassar.....	43
Tabel 3.2 Skor Pernyataan Skala Model Likert.....	47
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	67
Tabel 4.2 Rekap Data Pegawai PT. Sucofindo Cabang Makassar.....	68
Tabel4.3 Daftar Pelatihan Pegawai PT. Sucofindo Cabang Makassar.....	69
Tabel 4.4 Skor Pernyataan Skala Model Likert.....	85
Tabel 4.5 Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian.....	86
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Variabel X1.....	88
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Variabel X2.....	89
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Variabel Y1.....	90
Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Variabel Y2.....	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi.....	93
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas.....	96
Tabel 4.12 Hasi Uji Reliabilitas.....	97
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Hipotesis 1 dan 2.....	100
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Hipotesis 3 dan 4.....	101
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Hipotesis 5.....	103
Tabel 4.16 Analisis Jalur Pelatihan Kompetensi.....	105
Tabel 4.17 Analisis Jalur Karakteristik Individu.....	108
Tabel 4.19 Analisis Jalur Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	40
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	56
Gambar 4.1 Bagan Susunan Struktur Organisasi.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang, persaingan di dalam dunia bisnis dan dunia perkantoran sangatlah ketat antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang matang agar perusahaannya dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusianya, karena didalam sumber daya manusia terdapat orang-orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka dalam mengembangkan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai.

Sumber daya manusia diumpamakan sebagai kunci yang harus diperhatikan akan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini disebabkan Sumber daya manusia yang dianggap sebagai factor penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Menurut Lawrence (2018:190) Sumber daya manusia merupakan faktor kritis (crusial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha.

Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya yaitu dengan melakukan pelatihan kompetensi terhadap karyawannya, yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Keberhasilan perusahaan, bisa dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan memberikan pelatihan terhadap pegawai maka dapat menunjang eksistensi perusahaan terutama di era digital seperti saat sekarang ini.

Menurut kementerian perindustrian Republik Indonesia pendidikan atau pelatihan berbasis kompetensi adalah pendidikan atau pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Dalam sebuah perusahaan terdapat bagian-bagian kerja yang berbeda, sehingga perusahaan menetapkan kepala bidang di setiap bidang kerja yang berbeda. Kepala bidang itulah yang bertugas untuk mengetahui karakteristik setiap anggotanya untuk mempermudah jalannya penetapan keputusan pembagian kerja terutama pemberian pembekalan pelatihan. Pelatihan yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya disesuaikan dengan karakteristik Individua tau dengan kata lain karakteristik pegawai perusahaan. Karakteristik inilah yang akan menjadi ciri khas pembeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dimana pada hal tersebut pemimpin atau ketua dalam suatu bidang usaha dapat mengambil keputusan dalam penempatan kerja, atau pemberian tugas. Pemimpi usaha yang dapat menilai para karyawannya sesuai dengan karakteristik dan sifat yang dimiliki dari setiap karyawan. Adanya perbedaan karakteristik ini selain bisa berperan sebagai tantangan akan pengembangan dan tatacara penempatann posisi kerja yang harus sesuai dengan karakter karyawan, tetapi juga mampu menjadi sebagai keunggulan dalam hal ini nilai keunikan yang dimiliki karyawan yang dapat memperluas wawasan kantor. Arti dari mempeluas iyalah ide-ide kreatif bisa muncul dari berbagai pihak yang mana bisa memberikan efek positif terhadap perusahaan. Akan tetapi ada karakteristik baru yang akan muncul dalam suatu lingkungan perusahaan, dan terkadang ada karakteristik yang terlebur atau tergantikan dengan karakteristik baru. Akan tetapi hal ini tidak mencakup semua jenis karakteristk, hanya Sebagian karakteristik saya itupu hanya berada pada beberapa bagian saja. Jadi tidak bisa disamaratakan antara suatu karakteristrik dengan karakteristik lainnya karena mereka mempunyai perbedaan baik dalam bentuk fisik atau jenisnya.

Karakteristik individu merupakan suatu ciri yang melekat dalam diri setiap individu. Karakteristik individu merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan, dimana ciri itulah yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Menurut Ardana, bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Sedangkan menurut Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi mencakup jenis kelamin dan ras. Ini semua merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi atau perusahaan.

Karakteristik individu ini juga sangat erat kaitannya dengan yang Namanya Lingkungan Kerja, dimana lingkungan kerja biasa mempengaruhi karakteristik individu seperti halnya yang dikemukakan oleh (Danang, 2019:35) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Sehingga perusahaan

juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, agar supaya karyawan bisa nyaman dan bekerja secara optimal sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja Pegawai bisa maksimal apabila hal-hal yang menunjangnya terpenuhi seperti halnya penempatan yang sesuai dan lingkungan kerja yang memadai. Kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Menurut Robbins (2020) bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pegawai ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan hal itu termaksud dalam kinerja individual seorang pegawai dalam perusahaan. Ini disebabkan juga karena kinerja individu merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali diartikan sebagai pencapaian tugas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai Profisiensi yang baik dimana hal ini dapat dilihat dari tiga aspek,

yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian pada faktor motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. dalam suatu perusahaan karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau dalam kata lain karyawan yang dapat menghasilkan nilai output yang lebih banyak maka perusahaan akan memberikannya sebuah penghargaan atau reward sebagai hadiah kepada karyawan terhadap pencapaiannya.

Kinerja menggambarkan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi, yang didasarkan dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diartikan kedalam penilaian perilaku secara menyeluruh yang dapat meliputi berbagai hal seperti: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

PT. Sucofindo merupakan suatu perusahaan industry yang berperan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang inspeksi dan pengujian. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan PT. Sucofindo Cabang Makassar, karena peneliti merasa bahwa didalam perusahaan tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti halnya pelatihan, karakteristik, dan lingkungan kerja dari karyawan tersebut. Sehingga pada penelitian ini, peneliti mengambil judul “ Pengaruh Pelatihan Kompetensi, Karakteristik Individu, terhadap Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai PT.Sucofindo Makassar”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti dapat menarik beberapa rumusan masalah yaitu :

- 1) Apakah pelatihan kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT.Sucofindo cabang Makassar?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT.Sucofindo cabang Makassar?

- 3) Apakah pelatihan kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Makassar?
- 4) Apakah karakteristik individu berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Makassar?
- 5) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Makassar?
- 6) Apakah pelatihan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada PT Sucofindo Makassar?
- 7) Apakah Karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada PT Sucofindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

- 1) Menganalisis pengaruh secara langsung, positif dan signifikan variabel pelatihan kompetensi terhadap lingkungan kerja pada PT.Sucofindo cabang Makassar.

- 2) Menganalisis pengaruh secara langsung, positif dan signifikan variabel karakteristik individu terhadap lingkungan kerja pada PT.Sucofindo cabang Makassar.
- 3) Menganalisis pengaruh secara langsung, positif dan signifikan variabel pelatihan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Makassar.
- 4) Menganalisis pengaruh secara langsung, positif dan signifikan variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Makassar.
- 5) Menganalisis pengaruh secara langsung, positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Makassar.
- 6) Menganalisis pengaruh variabel pelatihan kompetensi melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT, Sucofindo cabang Makassar
- 7) Menganalisis pengaruh karakteristik individu melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sucofindo cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1) Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sarana penerapan teori-teori yang diperoleh selama masa studi dan sebagai pembelajaran dalam memperluas wawasan ilmiah di bidang ilmu manajemen. khususnya manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Bagi Perusahaan PT.Sucofindo Cabang Makassar

Bagi perusahaan PT. Sucofindo Cabang Makassar Hasil penelitian ini bertujuan agar dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi perusahaan PT.Sucofindo Cabang Makassar dalam pengambilan keputusan perusahaan dikemudian hari.

3) Manfaat Bagi Pembaca

Bagi Pembaca sendiri penelitian ini bermanfaat agar supaya pembaca dapat menjadi referensi bagi dirinya dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan perumusan adalah:

1. BAB I Pendahuluan

Berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Berisikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan tentang landasan teori, kerangka fikir, dan hipotesis

3. BAB III Metode Penelitian

Berisikan tentang rancangan penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, populasi jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

Berisikan tentang hasil yang didapatkan penelitian selama meneliti di lokasi penelitian

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran agar supaya penelitian kedepannya dapat lebih baik lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Keberhasilan suatu penelitian itu, ditentukan oleh teori-teori yang mendasarinya. Dengan adanya penerapan studi yang relevan dan tinjauan literatur yang konsisten serta mencantumkan masalah yang sedang dibahas, akan membentuk kerangka teori yang baik.

2.1.1 Pelatihan Kompetensi

Setiap individu memiliki potensi yang berbeda-beda, potensi yang dimiliki tersebut haruslah dilatih agar supaya dapat berkembang dengan maksimal. Dalam dunia kerja, hal yang dilakukan pimpinan kerja untuk mengasah potensi karyawannya ialah dengan melakukan pelatihan tenaga kerja. Menurut Nitisemito (2017:28), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan berarti luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata. Menurut Carrell dan Kuzmits (2019:293) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), kemampuan (ability)

atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi. Beberapa ahli juga mendefinisikan pelatihan tenaga kerja dengan Bahasa yang berbeda namun tetap dalam konteks arti yang sama seperti menurut.

Drummond (2018:63), yang mengartikan pelatihan menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu. Mangkuprawira (2020:125) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi ini Mangkuprawira lanjut, memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Mangkuprawira berpendapat bahwa pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Menurut Simamora (2019:338), pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang memberikan rancangan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Moekijat (2018:7) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar

pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya. Pelatihan kompetensi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya tidak semata-mata hanya untuk mengembangkan potensi karyawannya semata, melainkan mempunyai tujuan serta manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Seperti halnya yang diungkapkan Carrell dan Kuzmits (2019 : 188), mereka berpendapat bahwa pelatihan kinerja memiliki lima area tujuan utama pelatihan:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi yang ada pada masa kini.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten dan terampil dibidang kerjanya
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

Menurut Procton dan Thornton (2018 : 6) menyatakan bahwa tujuan pelatihan kerja merupakan cara menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja. Dengan adanya pelatihan kerja, maka karyawan akan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan. Flippo (2018:215) mengartikan manfaat yang diperoleh dari adanya pelatihan kerja ialah sebagai program-program pengembangan yang direncanakan dan

memberikan peningkatan produktifitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas). Program- program itu akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan dan bermanfaat dalam pengembangan karir karyawan Pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan SDM dikarenakan adanya pengelolaan SDM yang baik, sehingga lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Smith (2017) dalam Irianto (2021:4), menambahkan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi dan memberi kontribusi pada tiga permasalahan utama, yaitu:

1. Pelatihan dan pengembangan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja
2. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kualitas output dari karywan, lebih terlatih dan lebih kompeten
3. Pelatihan dan pengembangan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengatasi masalah kegagalan kerja dan menciptakan perubahan baik secara teknis dalam bentuk teknologi baru, strategis organisasi produk baru,dan peluang pasar baru ini disebabkan karena terbentuknya keterampilan anggota organisasi.

Hamalik (2019:13) mengatakan bahwa fungsi pelatihan adalah memperbaiki kinerja (performance) para karyawan. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi dan tingkatan kepengawasan atau manajerial, sehingga penting bagi sebuah perusahaan untuk mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya. Menurut Siagian (2018:201) pelatihan dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stres dan menambah rasa percaya diri. Adanya tambahan ilmu yang diperoleh dari program pelatihan dapat dimanfaatkan sebagai proses penumbuhan intelektualitas sehingga perusahaan dapat beradaptasi terhadap perubahan di masa mendatang. Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berhasil apabila terpenuhinya beberapa komponen penting dalam hal penerapannya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh As'ad (2019: 75), As'ad berpendapat bahwa ada 5 hal penting yang berpengaruh dalam keberhasilan program pelatihan diantaranya:

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan : setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.

2. Pelatih (Trainer): pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
5. Peserta (Trainee): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Dalam melakukan pelatihan kerja juga mempunyai metode-metode yang khusus agar pelatihan kerja dapat terlaksana sesuai dengan target perusahaan. Menurut Cherrington (2019:358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu on the job training dan off the job training. On the job training lebih banyak digunakan dibandingkan dengan off the job training. Hal ini disebabkan karena metode on the job training lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode off the job training lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

On The Job Training dibagi menjadi 6 macam yaitu:

1. Job instruction training yaitu pelatihan yang memerlukan Analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.
2. Apprenticeship, pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.
3. Internship dan assistantships, pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan apprenticeship hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah cooperative education project, suatu pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal di sekolah yang bekerja di suatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.
4. Job rotation dan transfer, pelatihan ini merupakan proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu: peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan

sungguh-sungguh, yang kedua, banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Tetapi pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu: jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.

5. Junior boards dan committee assignments, ini merupakan alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta kedalam komite untuk bertanggungjawab mengambil keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

6. Coaching dan counseling, pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara bertahap bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

Sedangkan Off the job training dibagi menjadi 13 macam yaitu:

1. Vestibule training: pelatihan yang dilakukan ditempat tersendiri dan dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.

2. Lecture: merupakan pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.

3. Independent self-study: pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.
4. Visual presentations: pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.
5. Conferences dan discusion: pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.
6. Teleconferencing: pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan perseta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.
7. Case studies: pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk dapat menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.
8. Role playing: pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.
9. Simulation: pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motor skill.
10. Programmed instruction: merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan computer.

11. Computer-based training: merupakan program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar dalam sebuah pelatihan. Pada pelatihan ini peserta diharapkan mampu secara proaktif dalam berinteraksi selama kegiatan berlangsung

12. Laboratory training: pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tidak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain dalam kelompok tertentu. Pelatihan ini akan mengajarkan karyawan untuk lebih waspada dalam bertindak dan tutur kata agar supaya hasil negative tindakan yang dilakukan dapat terminimalisirkan.

13. Programmed group exercise: pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan. Pelatihan ini akan mengajarkan dan mendidik pesertanya untuk tumbuh kembang dalam perusahaan, mampu bekerja sama secara efektif dalam pemecahan sebuah masalah.

2.1.2 Karakteristik Individu

Dalam sebuah organisasi karakter merupakan hal yang penting untuk dimengerti, seperti halnya karakteristik individu. Karakteristik individu diartikan sebagai minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan serta nilai-nilainya.

Menurut KBBI, karakteristik adalah sifat khas dari seseorang yang sesuai dengan perwatakannya. Karakteristik juga biasa diartikan sebagai gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan. Terdapat beberapa macam karakteristik individu seperti, fisik, jenis kegemaran, pekerjaan, ras, suku, pengetahuan, dan agama atau Kepercayaan. Dimana dengan adanya perbedaan dari karakteristik ini menciptakan manfaat bagi perusahaan dalam pengembangan usahanya

2.1.3 Lingkungan Kerja

Seseorang yang telah masuk kedalam lingkungan kerja sebagai pegawai haruslah dapat beradaptasi dengan didalamnya, dimana lingkungan kerja diartikan sebagai komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, dan mampu menciptakan kondisi kerja yang motivasi karyawan, maka akan

membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, Danang (2018: 35). Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Desi (2018:28) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja juga mempunyai jenis-jenis yang berbeda seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja ini merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dibagi lagi kedalam dua jenis yaitu,

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Pada lingkungan kerja non fisik ini perusahaan haruslah mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang tercipta dalam sebuah perusahaan atau organisasi haruslah menggambarkan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Dalam lingkungan kerja non fiksi ini perusahaan juga harus menciptakan suasana senyaman mungkin dalam melakukan pekerjaan. Adapun kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi beberapa faktor yaitu:

a. Faktor lingkungan sosial, faktor ini yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena didalam faktor ini terdapat latar belakang keluarga, status keluarga, jumlah keluarga, dan tingkat kesejahteraan.

b. Faktor status sosial, faktor yang satu ini diartikan sebagai semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja yang ada dalam perusahaan merupakan hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan

d. Faktor sistem informasi, Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan didalam perusahaan.

Dalam lingkungan kerja terdapat pula indicator lingkungan kerja. Hal ini diartikan sebagai suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangatlah bermanfaat bagi karyawan dalam mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, hal ini dikarenakan adanya cahaya lampu yang berpengaruh terhadap keterampilan

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang berpotensi mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai secara maksimal.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, sehingga anggota tubuh harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia hanya dapat bertahan pada temperatur luar jika perubahan temperatur tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Sehingga penempatan suhu yang tepat sangatlah penting didalam suatu perusahaan

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya kelembapan ini dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh. Hal ini dipengaruhi oleh sistem tubuh. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung mengakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, sehingga tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu

disekitarnya. Kelembapan udara ini dipengaruhi oleh temperature suhu ruangan sehingga hal tersebut merupakan factor indicator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses yang dilakukan untuk pebersihan oksisen disebut sebagai metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sehingga berpengaruh juga pada produktifitas kerja, maka dari itu penempatan tanaman di sekitar tempat kerja termaksud penting, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah sebuah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat mengganggu konsentrasi sehingga dapat memicu terjadinya kesalahan dalam bekerja. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

6. Hubungan Karyawan

Dalam dunia kerja, seorang karyawan akan mendapatkan dua jenis hubungan kerja yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan sekerja maupun atasan, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis, maka akan mengakibatkan motivasi di dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu yang mengakibatkan pentingnya menjaga hubungan kerja dalam karyawan, karena dapat berpengaruh pada motivasi kerja dan efektifitas dalam bekerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Dengan melakukan dekorasi ruangan pada lingkungan kerja juga mampu memberikan warna baru pada pekerja, sehingga dalam perusahaan penting untuk melakukan dekorasi yang indah ataupun perubahan dekorasi minimal sekali dalam setahun. Dengan adanya dekorasi yang indah maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. dengan adanya musik dengan instrumental lembut akan merangsang semangat kerja karyawan, sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Dengan adanya musik yang sesuai, maka stamina dari pekerja dapat meningkat.

9. Keamanan di tempat kerja

Keamanan di tempat kerja sangatlah penting, dimana keamanan kerja berguna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, tanpa adanya rasa aman yang dirasakan pegawai berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu faktor kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dengan mengadakan satpam, maka pegawai akan merasa dilindungi sehingga bisa melakukan pekerjaannya dengan tenang dan mampu mendapatkan hasil yang optimal.

2.1.4 Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Dalam hal ini, kata performance umumnya merujuk pada “job performance” atau “actual performance” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Para pakar ekonomi mendefinisikan kinerja dengan berbeda-beda, sehingga kita harus dapat memahami arti kata kinerja secara mendalam, berikut definisi kinerja menurut para ahli:

1. Anwar Prabu Mangkunegara

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:97), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2. Gary Dessler

Menurut Gary Dessler (2020:40), kinerja adalah prestasi kerja, merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

3. Tb. Sjafri Mangkuprawira dan Musa Hubeis

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:129), pengertian kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

4. Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps

Menurut Stolovitch dan Keeps (2016), definisi kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

5. Paul Hersey and Kenneth Blanchard

Menurut Hersey and Blanchard (2016), pengertian kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

6. James L. Gibson, John M. Iva

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2018), definisi kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins, berikut ini indikator untuk mengukur kinerja seseorang:

1.Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan pengerjaan tugas dan keterampilan pegawai.

2.Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti; jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3.Ketepatan Waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4.Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.

5.Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab. Dalam sebuah organisasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1.Faktor Personal, faktor personal juga biasa disebut sebagai faktor Individual, dimana faktor ini merupakan faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, faktor ini meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen.

2.Faktor Kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, faktor ini meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.

3.Faktor Tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.

4.Faktor Sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, dan fasilitas kerja.

5.Faktor Kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, dan tekanan kerja.

Seorang karyawan dikatakan baik apabila memiliki karakteristik yang sesuai dengan aturan kantor dimana karakteristik tersebut dapat menggambarkan tingkat kinerja dari karyawan. Menurut David C. McClelland (Mangkunegara 2016:69), ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dalam diri seseorang akan membuatnya melakukan suatu tugas dengan sebagai mungkin agar dapat mencapai kinerja yang terpuji. Menurut David C. McClelland, berikut ini 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.
4. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
5. Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.2 Tinjauan Empiris

Bagian ini memuat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang sama tetapi dari beberapa segi terdapat perbedaan yang mana mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan tesis ini, seperti oleh beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan kajian pustaka yaitu penelitian dari:

Tabel.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Variabel	Hasil
1.	Turnip, (2020)	<i>Effect of Motivation, Work Environment dan Employee Performance</i>	Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Kristanti & Pangastuti (2019)	<i>Work Stress, Motivation, Environment, Performance</i>	Stres kerja dan motivasi, kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variable stress kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan
3.	Batool, Abeha, (2012)	<i>Employees Training, organizational competitive advantage</i>	Hasil penelitian menggunakan hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan keunggulan kompetitif. Berdasarkan Hal tersebut direkomendasikan bahwa kualitas pelatihan, desain pelatihan dan pengalaman belajar harus dipertimbangkan dengan tepat untuk memperoleh kepuasan kerja
4.	RAG Khan, (2011)	<i>Training, Development,</i>	Pelatihan dan pengembangan memiliki efek positif pada sector kinerja

		<i>Organizational, Performance</i>	organisasi efek positif pada sector kinerja organisasi. On the Job Training sangat efektif dan mampu menghemat waktu dan biaya. Pelatihan dan biaya pelatihan kerja. Desain pelatihan dan gaya penyampaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan semuanya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi
5.	Zaim, Halil., Mahmed Fatih (2013)	<i>Individual competencies, Performance</i>	Ada dua poin penting untuk penelitian ini pada awalnya, literatur saat ini berfokus pada pengembangan negara barat. Dari perspektif akademis, penelitian ini menganalisis data dari negara berkembang seperti Turki. Selain itu studi ini memberikan analisis sector jasa yang telah diperbaiki di Turki. Uji kompetensi itu memainkan peran penting bagi kinerja individu dalam suatu organisasi
6.	Ignatius Ario, Sumbogo Ngadino Surip Diposumarto (2017)	<i>Kompetensi, Pelatihan, Motivasi Dan Kinerja</i>	Pertama kompetensi berpengaruh positif signifikan dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita. Korelasi paling dominan ditunjukkan oleh dimensi individu dan jabatan (Variabel Kompetensi) terhadap dimensi kesetiaan dan kejujuran (variable kerja). Kedua pelatihan berpengaruh positif signifikan dan cukup kuat, terhadap kinerja reporter berita. Korelasi paling dominan ditunjukkan oleh korelasi variable pelatihan khususnya dalam dimensi pengetahuan dan perilaku terhadap dimensi kesetiaan dan dimensi prestasi dalam variable kerja.

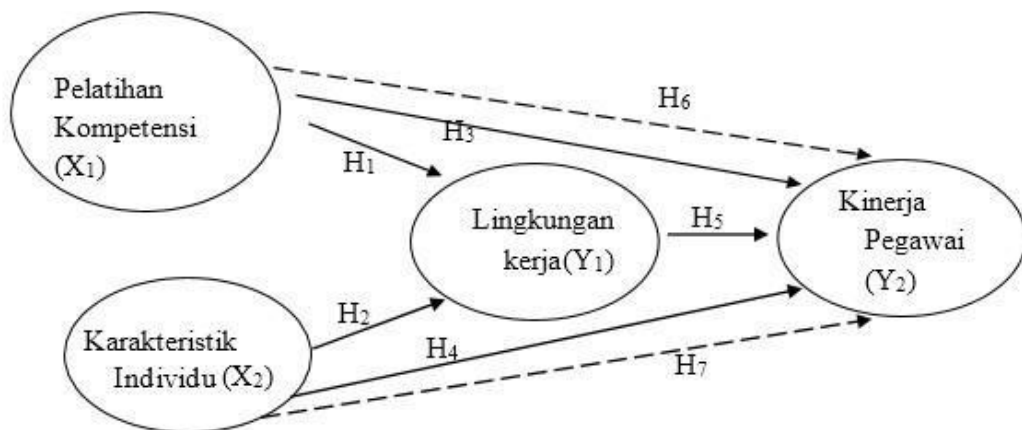
7.	Ilman Ataunur Arianto (2015)	Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja	Hasil pembuktian hipotesis pertama adalah kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Tingkatan keeratan hubungan kompetensi dengan kinerja adalah kuat. Hasil pembuktian hipotesis keduanya menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian Hipotesis yang ketiga ialah menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara Bersama-sama simultan memounyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
8.	Made Galuh Ginanti (2018)	Kompetensi, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja	Adanya pengaruh positif signifikan anatara komponen dan kinerja karyawan tim Fire and Emergency Services PT. VI, dapat menjadikan acuan bagi atasan dan jajarannya untuk mempertahankan atau meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik dari segi pengetahuan keterampilan dan pembentukan karakter yang baik agar setiap personil mampu mencapai kinerja luar biasa yang mampu meningkatkan kater mereka baik dalam satu bidang yang sama atau pada bidan yang lain. Selain itu hal ini bisa ditunjang dengan perbaikan system kompensasi yang disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing personil
9	Debby Fransiska Gultom (2019)	K0mpetensi Pelatihan Dan Kinerja Organisasi	Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi kelapa sawit. Kedua kompetensi secara parcial berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II
10	Rifki Aditya Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana (2015)	Pelatihan Kompetensi dan Kinerja	Variabel pelatihan kerja (x) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) dan kinerja karyawan dapat bertambah secara terencana dan berkesinambungan sehingga kinerja karyawan (Y2) agar pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dapat bertambah secara terencana dan berkesinambungan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik
11.	Indra Gani Tampubolon, Sari Avinda Deviana (2019)	Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja	Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan hasil bahwa pelatihan (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hasil secara simultan menunjukkan kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan
12.	Reigion Juantoro, Umi Farida Adi Santoso (2019)	Kompetensi Motivasi Beban Kerja Pelatihan dan Produktivitas	Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable kompetensi terhadap produktivitas kerja SDM KSU Anak Mandiri Panogoro. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai hitung $1,162 < t$ tabel $2,051$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,255 > 0,050$ terhadap pengaruh positif dan signifikan variable motivasi kerja terhadap produktivitas kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini T hitung $2,973$ berdasarkan uji T $> T$ tabel $2,051$, Beban kerja dan

			Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja SDM. KSU Anak Mandiri ponorogo sebesar 74,1% sedangkan sisanya 100%-74,1%=25,9% dipengaruhi faktor lain diluar model regresi
13.	Rene dan Wahyuni (2018)	Work Life Balance Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja motivasi Kinerja dan kinerja individu karyawan	Hasil penelitian menunjukkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu
14.	Novrian (2019)	Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja	Ketika motivasi dikelola dengan baik, sesuai dengan yang dibutuhkan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pikir merupakan hal yang sangatlah penting dalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan kerangka pikir mengandung alur pemikiran penelitian, didalam kerangka pikir peneliti menguraikan secara terperinci mengenai latar belakang yang menjadi masalah pokok dalam penelitian tersebut. Berikut kerangka pikir yang dapat dilihat pada gambar 2.1:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang menjadi objek penelitian, di mana tingkat kebenarannya masih perlu diuji atau dibuktikan secara empiris. Sesuai identifikasi masalah, kajian teori dan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.
- H2 : Karakteristik individu berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.
- H3 : Pelatihan kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Karakteristik individu berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H5: Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.
- H6 : Pelatihan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui lingkungan kerja.
- H7 : Karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui lingkungan kerja