

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam suatu instansi atau lembaga, SDM adalah aset atau bagian penting yang harus di perhatikan, terutama dalam sebuah lembaga organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling utama dan juga harus ditingkatkan secara efektif dan efisien. Tidak terlepas di zaman sekarang ini yang semakin hari semakin ketat dalam persaingan, yang terjadi di berbagai instansi, organisasi/perusahaan, dan mengharuskan perusahaan terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia (SDM) yang memang benar-benar bagian yang menentukan sebuah organisasi/perusahaan berhasil dalam mencapai tujuannya. Menurut (Dessler 2015, 3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam instansi atau lembaga dan lainnya, untuk mengurus tenaga kerja dengan memberikan pelatihan, memberikan penilaian atau apa yang telah dicirikan pegawai dengan membandingkan pada hasil kerja yang di capai oleh tenaga kerja tersebut, selain itu kompensasi juga di kalkulasi berdasarkan kemampuan serta memberikan jaminan kesehatan pada tenaga kerja yang bekerja di dalam instansi, lembaga atau

perusahaan. Menurut (Handoko 2014,88) mengatakan bahwa : “Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian”. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan, pemahaman, skill dan kinerja pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah di berikan secara optimal.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Menurut (Sofyan 2013, 20) mengatakan bahwa : “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah”. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses operasional. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kinerja merupakan dari kata *performance*. Ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya

kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 : 15). Dikembangkan lagi (Mangkunegara,2011), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017:86-88), kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan instansi atau lembaga.

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang telah diangkat secara tetap dan berhak mendapatkan jabatan tertentu dalam satuan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering kali merujuk pada pegawai pemerintahan yang bekerja dalam tingkatan koordinasi pusat baik kementerian maupun lembaga pemerintahan pusat lainnya, meskipun terdapat pula PNS pada tingkat pemerintahan daerah. Oleh karena itu Pegawai negeri sipil (PNS) diharapkan mampu menjalankan Tugas Pokok Fungsi (TUFOKSI) dalam pembangunan pemerintahan dan juga melayani masyarakat.

Menurut peneliti terdahulu, Nyemas Haslina, (2021): “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

pegawai; Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; pelatihan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Dan menurut Aqla Faisal Siregar, (2021): Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.

Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) merupakan unsur pendukung tugas Gubernur atau pemerintahan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang bidang penelitian dan pengembangan. Instansi ini membutuhkan pegawai yang berkualitas maka dari itu dari berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan dikantor Balitbang di perlukan pegawai yang memiliki keterampilan(*skill*) yang handal untuk bekerja di instansi ini, maka di perlukan pelatihan yang rutin dan sesuai dengan bidang-bidang yang ada di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG). Meskipun dalam pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit, tetapi peogram pelatihan harus tetap berjalan karena mempunyai manfaat yang sangat besar bagi instansi. Tetapi terdapat kekurangan dalam pelatihan di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG), yaitu pelatihan belum diadakan secara rutin terhadap para pegawai. Begitu pula dengan lingkungan kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG), sangat mempengaruhi aktivitas setiap pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung akan berhubungan

dengan hasil kinerja pegawai, maka dari itu lingkungan kerja harus kondusif agar dapat mendukung jalannya aktivitas kerja pegawai. Sedangkan pada saat ini kondisi lingkungan kerja belum bisa dibilang kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan juga dari peneliti terdahulu , maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Belum adanya pelatihan yang tepat guna secara rutin untuk pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provsu.
2. Kondisi Lingkungan kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provsu. belum kondusif
3. Kinerja pegawai yang masih kurang maksimal menjadi masalah saat ini di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provsu.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi tentang masalah pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badang Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian yang di lakukan ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir, sebagai menguji kualitas diri dan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas karya tulis dalam melihat fenomena.
- b. Secara akademis memberikan data empiris bagi disiplin ilmu manajemen Sumber Daya Manusia
- c. Secara praktis menjadi bahan masukan bagi kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.
- d. Sebagai bahan kajian bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Pelatihan dilakukan untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Maka dari itu pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi/perusahaan, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Intruksi Presiden No 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) dan Siku dalam Mangkunegara (2011) mengenai pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses peningkatan sumber daya manusia yang mengutamakan praktek daripada teori.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya suatu kegiatan mempunyai tujuan tertentu begitu juga tujuan pelatihan. Adapun tujuan pelatihan sebagaimana dikemukakan Rivai (2014:229) adalah :

- a. Untuk meningkatkan kuantitas ouput.
- b. Untuk meningkatkan kualitas ouput.
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
- e. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
- f. Untuk mencegah timbulnya antipasti pegawai.

Berdasarkan tujuan tersebut maka jelaslah bahwa pelatihan pada dasarnya untuk menghasilkan perubahan dilingkungan organisasi dan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah bertambahnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan, sikap dan perilaku.

2.1.1.3 Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu saja memiliki sasaran atau tujuan yang jelas. Pelatihan bagi pegawai bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga karyawan akan tepat sasaran sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Karena sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan dalam menentukan materi yang akan di berikan.

Moenir (2012:164) menyebutkan bahwa sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa kategori yang diinginkan antara lain :

- a. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- b. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
- c. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

2.1.1.4 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Rivai (2014:231) bukan saja bagi pegawai, akan tetapi bagi organisasi dan dalam hubungan sumber daya manusia.

a. Manfaat untuk pegawai

- 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui pelatihan variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasikan dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi dan meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat untuk organisasi

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap positif terhadap orientasi profit.
- 2) Meningkatkan pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi.
- 3) Memperbaiki moral SDM
- 4) Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan organisasi.
- 5) Membantu menciptakan *image* organisasi yang lebih baik.
- 6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- 8) Membantu pengembangan organisasi.
- 9) Belajar dari peserta.
- 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi.
- 11) Memberikan informasi tentang kebutuhan organisasi di masa depan.
- 12) Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- 13) Membantu pengembangan keterampilan, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- 14) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
- 15) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produk, SDM, administrasi.

- 16) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan organisasi.
- 17) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
- 18) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- 19) Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
- 20) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- 21) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- 22) Membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dalam perubahan.
- 23) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

Manfaat pelatihan bukan saja bagi pegawai, akan tetapi bagi organisasi dan dalam hubungan sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pelatihan sebagaimana disebutkan Rivai (2014:233) orang yang dapat pelatihan akan:

- a. Bekerja lebih efisien.
- b. Lebih terampil.
- c. Lebih banyak mengetahui.

2.1.1.5 Indikator Pelatihan

Menurut (Desler 2011:244) mengatakan bahwa : “Indikator-indikator pelatihan, antara lain:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional, dan kompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memahami

3. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
- b. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi

4. Materi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Ketepatan materi dengan tujuan
- b. Menambah kemampuan

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan. Khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Adapun tujuan pelatihan adalah pemahaman peserta pelatihan.

Dari berbagai pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang membantu pada kemajuan kinerja, skill dan mutu pegawai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana sekelompok orang-orang mengerjakan sesuatu pekerjaan dan tugas yang telah di berikan, yang dimana biasa disebut dengan kantor. Lingkungan sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan dalam usaha untuk memberikan rasa nyaman dan semangat kerja terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi.

Menurut Nitisemiro (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, dengan indikator :

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
3. Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan

Menurut (Siagian 2014:56) mengatakan bahwa : “ Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Menurut (Sedarmayanti 2014:23) mengatakan bahwa : “ Suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”

Menurut (Alfandi 2016, 53) mengatakan bahwa : “untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

4. Bangunan tempat kerja
5. Ruang kerja yang lapang
6. Ventilasi udara yang baik
7. Tersedianya tempat ibadah
8. Tersedianya sarana angkutan karyawan.
- 9.

Dari berbagai pendapat yang telah tertera di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2.2 Kondisi Lingkungan Kerja

Afandi (2018:251) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

Afandi, (2018:252), lingkungan kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, akan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dimana dalam lingkungan kerja terdapat beberapa fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, meliputi :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi kerja yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Manfaat lingkungan kerja dalam perusahaan yaitu untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat. Lingkungan kerja berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dialam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk karyawan saat bekerja.

Suparto dan Fathoni, (2017:4), dimana kondisi lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari :

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Ventilasi
4. Tata ruang
5. Warna dinding
6. Peralatan

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2015:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga di faktai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekita tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor. Widodo (2015:96) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

1. Lingkungan kerja non fisik :
 - a. Penerangan cahaya ditempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

- b. Temperatur di tempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu tubuh panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.
- c. Kelembapan di tempat kerja. Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam ruangan. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

- d. Sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor akan mengakibatkan sesak nafas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.
- e. Kebisingan ditempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekejaan membutuhkan konsentrasi suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Getaran mekanisme ditempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran

mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi.

- g. Bau-bauan ditempat kerja. Bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- h. Tata warna ditempat kerja. Menata warna ditempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaa yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikana arti yang sangat penting bagi semangat karyawan.
- i. Dekorasi ditempat kerja. Dekorasi ditempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.
- j. Keamanan ditempat kerja. Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dalam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga satuan petugas keamanan(SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayati (2017:27) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, meliputi :

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Widodo (2015:95) indikator lingkungan kerja, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, jika diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

Widodo (2015:96) mengemukakan beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja, tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar

manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan suhu udara di tempat kerja, dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja.

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivas kerja karyawan meningkat.

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturnya, baik dalam intensitas maupun frekusensinya.

7. Bau-bauan di tempat kerja.

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna ditempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat karyawan.

9. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasaan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja.

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat mengakibatkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan ditempat kerja.

11. Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja. Tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Setiap karyawan/pegawai harus mempunyai kemampuan atau keterampilan masing-masing yang mendukung dalam mencapai kinerja yang telah di tentukan. Dan juga kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Dan biasanya akan mempunyai kurun waktu tertentu dalam masa penyelesaiannya, dan pegawai/karyawan dituntut untuk memenuhinya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:67).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi,2017:176). Kinerja merupakan hasil dari aplikasi kombinasi antara *sustaining* dan *acceleration leadership behavior*. Kedua bentuk perilaku kepemimpinan dapat dimanifestasikan dengan cara yang berbeda, (Widodo,2017:80).

Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai ioleh seorang pagawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan atau keahlian dalam menguasai pekerjaan, agar target atau beban kerja dapat diselesaikan pada kurun waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologi maupun variabel organisasi. Variabel meliputi kemampuan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Priansa, 2018: 270).

Menurut (Anwar,2015:67) mengatakan bahwa : “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

1. Sasaran
2. Standar
3. Umpan balik
4. Peluang
5. Sarana
6. Kompetensi
7. Motivasi

Menurut (Setiawan dan Kartika 2014, 1477) mengatakan bahwa : “untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Beberapa manfaat penilaian, yang diperoleh, seperti :

a. Meningkatkan prestasi kerja

Adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Penilaian kerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Sedarmayati,2017:288-289).

2.1.3.4 Pengukuran kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan,

apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah mencapai sesuai dengan yang diharapkan. (Wibowo,2017:155).

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan, antara lain :

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan. (Wibowo, 2017:155-156)

2.1.3.5 Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. (Sedarmayanti,2017:222).

Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai

tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertahankan “*real goalshal*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat sarana, tugas pekerja spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kinerja konsumen mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk beprestasi. (Wibowo, 2017:86-88).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti yang terlihat pada Tabel 2.1. dibawah ini :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

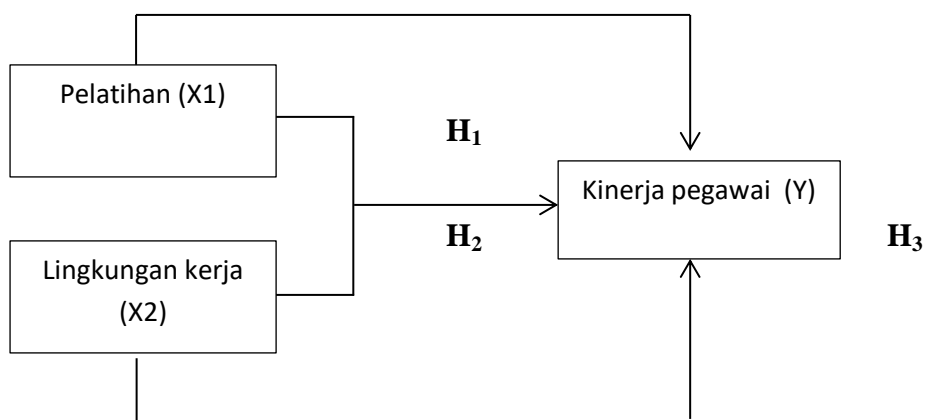
No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nyemas Haslina (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; pelatihan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Aqla Faisal Siregar (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.
3	Febri Yana (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara

		Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.	simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera.
4	Putri Anada (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Ariyanto (2019)	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus perusahaan PT. Bersaudara Lintas Samudra, Tangerang)	Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya secara simultan atau bersama-sama pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bersaudara Lintas Samudra

2.3 Kerangka Konseptual

Menyusun kerangka konseptual adalah secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal piker, berdasarkan patokan pikir menurut kerangka logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:12).

- a. Variabel pelatihan(X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang telah dibuktikan penelitian teerdahulu oleh Nyemas Haslina (2021)
- b. Variabel lingkungan kerja(X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang telah dibuktikan peneliti terdahulu oleh Aqla Faisal Siregar (2020).



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono:2016:81). Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh signifikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara.