

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar Perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi Manusia- manusia pelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan kerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dirinya berkembang dengan maksimal. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun Perusahaan. Sumber Daya Manusia juga menjadi kunci yang menentukan perkembangan Perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan berupa modal atau aset bagi Perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis yang berhubungan dengan mengelola aset paling berharga milik Perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja dalam Perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan penanganan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Supiani, Nurdin, Syahid, & Fakhurrozi, 2022 :18)

Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai bentuk untuk mempertahankan eksistensinya. Dari sekian banyak sumber daya manusia yang dikelola salah satunya adalah pelatihan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang juga sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah refleksi atau kontribusi, produktivitas, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana karyawan menghadirkan nilai tambah bagi organisasi/Perusahaan. Kinerja karyawan juga melibatkan aspek kualitatif, seperti kemampuan untuk bekerja secara efisien, kolaborasi yang baik dengan rekan kerja, berkembang, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesanggupan, serta kurun waktu. (Musafir, 2013 : 58)

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari sudut pandang pengembangan pribadi. Kinerja yang baik juga mencakup kemampuan karyawan untuk terus

belajar, meningkatkan keterampilan, dan berinovasi. Ini mencakup aspek kemampuan karyawan dalam menangani tantangan baru, menghadapi perubahan, dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi perkembangan organisasi/perusahaan.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan bukan hanya tentang hasil yang dapat diukur, tetapi juga tentang bagaimana individu tersebut berinteraksi, berkontribusi, dan terus berkembang dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Hasibuan & Bahri, 2018 : 74)

Lingkungan kerja adalah ekosistem kompleks tempat individu bekerja. Hal ini mencakup segala sesuatu mulai dari aspek fisik tempat kerja hingga aspek social dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang positif juga memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan. Budaya Perusahaan yang inklusif, komunikasi yang transparan, serta manajemen yang memperhatikan kebutuhan dan masukan karyawan untuk menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan untuk berkembang. Dalam lingkungan yang mendukung,

karyawan akan lebih termotivasi, terlibat, dan mampu berkontribusi secara maksimal.

Pelatihan berkaitan dengan keterampilan (skill) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang.(Zuana, Swanto, & Susilo, 2014 : 2). Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan kebutuhan mereka.(Sitti Mujahida Baharuddin, 2019 : 2)

Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam Perusahaan. Program pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bermanfaat bagi organisasi atau Perusahaan, dan mempermudah perencanaan sumber daya manusia. Dengan adanya Peningkatan ilmu pengetahuan dan kemampuan kerja setiap karyawan maka akan terjadi juga peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian terdahulu, (Setiani, Y., & Febrian, 2023): “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Jakarta”. Dari hasil penelitian (Meri Sandora & Permadani, 2021) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau.

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan ialah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak di bidang

usaha agroindustri atau usaha perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang menghasilkan minyak (CPO). Kondisi lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan terdapat masalah yaitu dimana tata letak ruang kerja yang terlalu sempit sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja, adanya tingkat kebisingan yang tinggi di karenakan dekatnya dengan pengelolaan PKS (Pabrik Kelapa sawit) dan kendaraan jalan lintas umum Medan-Tebing Tinggi yang membuat karyawan terganggu, masih banyak terdapat berkas-berkas di atas meja karyawan sebab kurangnya tempat arsip untuk penyimpanan berkas, bangunan yang sudah lama dan juga warna bangunan sudah pudar hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, serta terdapat polusi udara yang disebabkan oleh asap pabrik dan juga masih ada karyawan yang merokok didalam ruangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, fenomena yang muncul pada variabel pelatihan yaitu program pelatihan yang diadakan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan juga tidak merata sehingga banyak karyawan yang tidak dapat menambah ilmu pengetahuan, kemampuan kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya dan ada juga karyawan yang kurang memahami materi yang telah diberikan sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan kurang maksimal .

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan juga peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Tidak adanya pelatihan yang merata bagi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan
2. Masih ada karyawan yang kurang memahami materi pelatihan
3. Tata letak ruang kerja yang sempit sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja
4. Tingkat kebisingan yang diakibatkan dekatnya dengan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) dan kendaraan jalan lintas umum
5. Masih banyak berkas-berkas diatas meja yang disebabkan kurangnya tempat arsip
6. Terdapat populasi udara yang disebabkan oleh asap pabrik dan ada karyawan yang merokok di dalam ruangan.
7. Bangunan yang sudah lama dan juga warna bangunan sudah pudar hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Karena kurangnya ilmu pengetahuan penulis maka penelitian ini dibatasi tentang masalah pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan
- c. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Adolina Perbaungan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Menjadi bentuk pengabdian mahasiswa akhir, sebagai menguji kualitas diri dan memotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas karya tulis dalam melihat fenomena yang terjadi.
2. Sebagai bahan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan dalam melihat masalah pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menambah wawasan ilmu bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.
4. Sebagai bahan kajian bagi peneliti lain apabila tertarik dengan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari upaya maksimal yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, melainkan juga sejauh mana hasil tersebut memenuhi standart yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah segala sesuatu pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. (Sihaloho & Siregar, 2020 : 277)

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. (Bahasoan & Dwinanda, 2022 : 142)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu priode tertentu. (Trisnawati, Suartina, & Dewi, 2021 : 51)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja

(Newstrom, 2013 : 216) menyebutkan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu:

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengkis kinerja yang dibawah standar.
2. Untuk Memuaskan rasa ingin tahu tentang seberapa baik kinerjanya
3. Untuk memberikan landasan yang kuat dalam pengambilan Keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

(Robbins, 2011 : 58) menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah

- a. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan Keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat merujuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.

- c. Mengetahui efektifitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program Pendidikan dan pelatihan.
- d. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. (Coenraad, 2016 : 19)

Menurut (Rattu, Pioh, & Sampe, 2022 : 4) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor kepemimpinan dan kepercayaan, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan
- b. Faktor kepemimpinan manajer, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor system, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.

- e. Faktor kontekstual (Situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4 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. (Saesary, Adang, & Hernawati, 2019 : 14)

Menurut (Rijanto & Mukaram, 2018) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Bulolo, Dakhi, & F.Zalogo, 2021 : 196-197) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada lima faktor. yaitu:

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dengan penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Anggereni dalam (Yaqin Ainun Maulana Muhammad, 2022 : 118) indikator yang digunakan untuk dapat mengukur suatu kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Kinerja dapat diukur dari target kerja yang telah dicapai dan volume pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan keinginan atasan.

2. Kualitas hasil kerja

Kinerja diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang ada, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan hasil pekerjaan akurat.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Kinerja dapat diukur dari efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang terwujud dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Disiplin kerja

Kinerja dapat diukur dari kehadiran sudah sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dari jam masuk kerja hingga pulang kerja harus sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Inisiatif

Kinerja dapat diukur dari kesungguhan karyawan bekerja untuk melakukan tanggung jawab yang besar dan kesadaran karyawan agar dapat memajukan perusahaan.

6. Ketelitian

Karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat mengurasi pekerjaan yang berulang.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan ekosistem yang kompleks dimana produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik fisik maupun psikologis, yang saling berinteraksi.

Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Buulolo et al., 2021 : 21)

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja. (Nodia, 2015 : 3)

Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. (Azmi & Serang, 2019 : 95)

2.1.2.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung. Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan Perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan kerja dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian besar Perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh Perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab karyawan merupakan aset penting akan keberlangsungan hidup Perusahaan.

2.1.2.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

(Olivia & Amah, 2019 : 67) mengemukakan bahwa: lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Menurut Sunyoto dalam (Panjaitan, Maludin, 2019 : 2) menyebutkan faktor-faktor lingkungan kerja yaitu:

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sesuai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan Listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

(Azmi & Serang, 2019 : 95) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Penerangan

Penerangan akan memberikan manfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan pencahayaan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Suara Bising

Menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Penggunaan Warna

Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.

f. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

h. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan perlu dibina dan harus harmonis, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

(Nazir, 2019 : 153) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dari etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.(Yulianti, 2015 : 903)

Mendefinisikan pelatihan (*training*) adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. (Nazir, 2019 : 151)

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 dalam (Nazir, 2019:154-155), pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan- tujuan pelatihan yaitu:

a. Memperbaiki Kinerja

Karyawan- karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan demikian pula pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah tersebut.

b. Memutakhirkan Para Karyawan Sejalan Dengan Kemajuan Teknologi

Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang

haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi memiliki arti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi secara sukses.

c. Mengurangi Waktu Pembelajaran Bagi Karyawan Baru Agar Kompeten Dalam Pekerjaan

Seorang karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*” yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.

d. Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumberdaya. Kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (hubungan *technological resources*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis.

e. Mempersiapkan Karyawan Untuk Promosi

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karir

f. Mengorientasikan Karyawan Terhadap Organisasi

Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Dengan hal itu, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.

g. Memenuhi Kebutuhan Pertumbuhan Pribadi

Contohnya, Sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya, pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan. yaitu:

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan.

- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.(Nazir, 2019 : 155)

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, Menurut Veithzal Rivai (2010:225-226) menyebutkan bahwa dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi (bahan)
4. Metode
5. Tujuan Pelatihan
6. Lingkungan yang menunjang

2.1.2.5 Indikator-indikator Pelatihan

Menurut (Nazir, 2019 : 155) menyatakan bahwa ada beberapa indikator pendidikan dan pelatihan yaitu:

- a) Penyelenggara Pelaksanaan

Kegiatan pengamatan, pengolahan data, pelayanan, penelitian, rekayasa, dan pengembangan, serta kerja sama dalam bidang pendidikan dan pelatihan.

- b) Kebutuhan

Materi dan metode yang diberikan oleh pengajar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

c) Kualitas Pengajar

Merupakan salah satu aspek dari Pendidikan, yaitu aspek pengetahuan. Pengajaran memberikan keterampilan dan pengetahuan, sedangkan Pendidikan membimbing pegawai ke arah yang baik dan benar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Heri Erlangga (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. (Erlangga, 2022)
2	Lismayanti Girsang (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di medan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan. (Girsang, 2020)
3	Ahmad Nazir (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara	Hasil Penelitian ini adalah hasil uji kolerasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

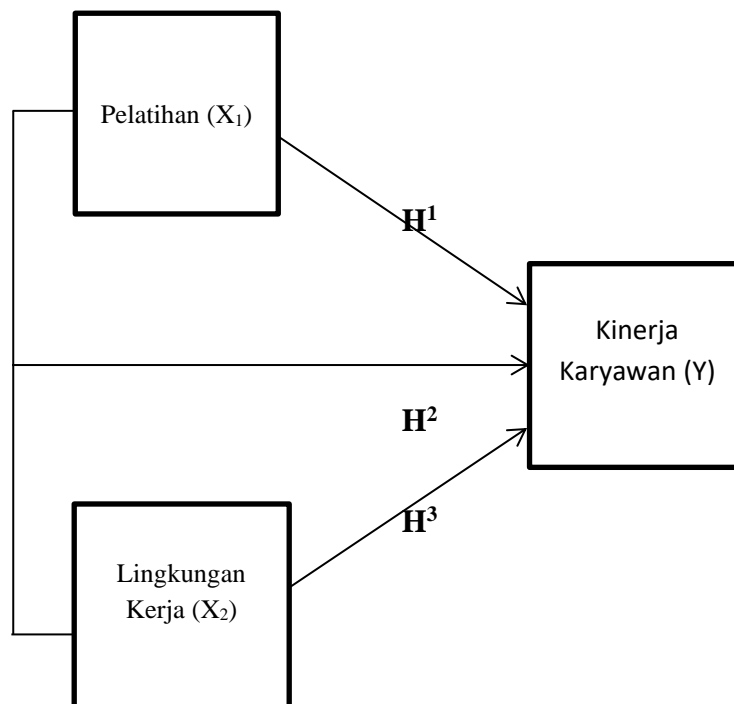
No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			PT. Surya Mustika Nusantara. (Nazir, 2019)
4	Ria Widhia Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. IN HUTANI IV Kab. Pasaman	Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman. (Sari, 2019)
5	Bungaran Siallagan (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan	Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik t diketahui bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan. (Siallagan, 2020)
6	Aldi Khoiroh Hasibuan (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatra Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatra Utara. (A. K. Hasibuan, 2023)

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 piker menurut kerangka logis.

- a. Variabel Pelatihan (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang telah dibuktikan penelitian terdahulu oleh (Erlangga, 2022).
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang telah dibuktikan penelitian terdahulu oleh (Sari, 2019).
- c. Variabel Pelatihan (X^1) dan Lingkungan Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang telah dibuktikan penelitian terdahulu oleh (Siallagan, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Ria Widhia Sari, 2019:94). Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.
2. Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.
3. Diduga adanya pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan