

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1. Landasan Teori

Grand teori dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi merupakan suatu proses dalam menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Teori atribusi ditemukan pertama kali oleh Heider pada tahun 1958. Terdapat tiga tahap yang mendasari proses suatu atribusi menurut Heider (1958) dalam Purnaditya & Rohman (2015) yaitu:

- a. Seseorang harus melihat atau mengamati suatu perilaku.
- b. Seseorang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan
- c. Seseorang harus menentukan apakah mereka percaya bahwa orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku tersebut atau tidak.

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal Purnaditya & Rohman, (2015). Perilaku yang ditimbulkan secara internal adalah perilaku yang dilakukan seseorang dalam keadaan sadar dan berada dalam kendali diri mereka sendiri. Sedangkan perilaku yang ditimbulkan secara eksternal adalah perilaku yang berasal dari luar kendali diri mereka sendiri karena suatu situasi lingkungan seperti pengaruh social. Salah satu proses pembentukan kesan yang mempengaruhi orang lain dan mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Menurut Robbins & Judge (2008) dalam Purnaditya & Rohman (2015) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Kekhususan artinya seseorang akan mempersepsikan perilaku individu lain secara berbeda dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku seseorang dianggap biasa maka akan dinilai sebagai atribusi internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap suatu hal yang luar biasa maka individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal.
- b. Konsensus artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya, apabila konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.
- c. Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku orang lain dengan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena pengaruh lingkungan kerja, fasilitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan apakah hal ini sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal dari para karyawan tersebut. Jadi teori atribusi sangat relevan untuk menerangkan maksud tersebut.

### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen**

Menurut Feriyanto (2013) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan teori manajemen di atas maka penulis dapat menyimpulkan definisi manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mengatur pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dengan melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia.

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bangun (2012) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia di atas maka penulis dapat menyimpulkan definisi manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni mengatur efektif dan efisiennya peranan tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan individu maupun organisasi yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

#### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Henry dalam Hartatik (2014) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan social
- 2) Tujuan organisasional
- 3) Tujuan fungsional
- 4) Tujuan Pribadi.

#### **d. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bangun (2012:7) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan sumber daya manusia fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.
- 3) Pemberian kompensasi kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.
- 4) Pengintegrasian setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka mncul masalah baru yang penting diperhatikan yaitu penginegrasian.Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gehee (2015) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Sedangkan menurut Affandi (2018:65), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan teori lingkungan kerja di atas maka penulis dapat menyimpulkan definisi lingkungan kerja adalah tempat terjadinya aktivitas karyawan setiap harinya. Kondusifnya suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan dan dapat memberikan rasa aman guna melakukan pekerjaan secara optimal. Saat karyawan telah nyaman dan senang dengan lingkungan kerja mereka, maka karyawan akan betah saat melakukan pekerjaannya setiap hari.

### b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:103), menjelaskan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sehingga penulis simpulkan Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja dan menimbulkan persepsi karyawan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Sehingga produktivitas kerja karyawan akan terjadi peningkatan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan baik.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menimbulkan rasa aman, nyaman, dan tenang yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Indikator-indikator lingkungan kerja

menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan setiap individu dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun hal terpenting bagi setiap individu adalah lingkungan kerjanya dimulai dari dirinya sendiri. Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di

luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment. Pada manusia terdapat enam faktor pemuas yaitu Chairun (2018) :

- 1) Prestasi kerja yang diraih (*Achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*Recognition*)
- 3) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*Advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)
- 6) Pengembangan karir (*The Possibility Of Growth*)

### **2.1.3 Fasilitas Kerja**

#### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Husnan dalam Wahyuni (2014:4) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Menurut Moenir dalam Munawirsyah (2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan teori fasilitas kerja di atas maka penulis dapat menyimpulkan definisi fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai alat penunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

#### **b. Manfaat Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja jika sudah terpenuhi dengan baik maka dapat membuat karyawan merasa senang sehingga motivasi untuk bekerja akan semakin meningkat, produktifitas karyawan juga semakin meningkat dan hasil kerja karyawan akan semakin maksimal. Fasilitas kantor yang sudah terpenuhi akan memiliki manfaat bagi karyawan dan perusahaan seperti membantu dalam kelancaran kinerja karyawan dan dapat mempercepat penyelesaian kerja sehingga meringankan beban tenaga serta pikiran dari para karyawan.

### c. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2015: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- 3) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.



- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

**d. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut The (2012:221) Indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas peralatan kerja

Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin computer, alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas perlengkapan pekerjaan ini adalah Gedung, dengan segala saran ayang diperlukan termasuk jalan dan halaman parkir.

- 3) Ruang kerja

Ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Penerangan yang cukup

Dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.

- 5) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, lemari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja

- 6) Alat komunikasi, berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai fasilitas kerja).

7) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning.

**e. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Peran fasilitas kerja sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin banyak juga fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan serta semakin modernnya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin optimalnya kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja para karyawan agar semakin baik kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

**2.1.4 Pelatihan**

**a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Kasmir (2016:198) Pelatihan adalah sebuah upaya untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Menurut Mangkunegara (2013 :44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas. Menurut Bella dalam Hasibuan (2016:70), bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Berdasarkan teori pelatihan di atas maka penulis dapat menyimpulkan definisi pelatihan adalah memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan organisasional dengan waktu yang singkat.

### **b. Manfaat Pelatihan**

Menurut Amir (2016:15), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **c. Indikator Pelatihan**

Ada beberapa indikator pelatihan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013:86), antara lain:

#### a) Jenis Pelatihan

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

#### b) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

#### c) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah

psikologis kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d) Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan studi visit (studi banding).

e) Kualifikasi Peserta

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

f) Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipasi.

**d. Sasaran Pelatihan**

Menurut Sutrisno (2009:69) sasaran pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Jika level of performance-nya naik atau meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
- b) Meningkatkan mutu kerja Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun

kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

- c) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga kerja dalam perusahaan sendiri.
- d) Meningkatkan moral kerja Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
- e) Menjaga kesehatan dan keselamatan Suatu pelatihan yang tepat akan membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.
- f) Menunjang pertumbuhan pribadi Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan yaitu perusahaan tenaga kerja itu sendiri.

### 2.1.5 Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:95) menyatakan bahwa “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Mankunegara (2013:67) “Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan padanya.

Berdasarkan teori kinerja di atas maka penulis dapat menyimpulkan definisi kinerja adalah suatu hasil kerja dari seorang karyawan, dimana ia telah melakukan pekerjaannya dengan baik didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu karyawan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi atau perusahaan.

#### **b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2013: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan penilaian prestasi kerja karyawan. Dengan banyaknya sumber daya yang tersedia dan tuntutan organisasi maka kinerja karyawan perlu dilihat. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk menjadi pedoman perilakunya karyawan dimasa mendatang. Penilaian kerja pada prinsipnya mencakup beberapa aspek yaitu kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Hasil penelitian yang dilakukan DA Lubis (2013:124) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

##### 1) Menyelesaikan tugas

Tugas merupakan suatu perintah yang wajib dikerjakan. Oleh karena itu,

tugas merupakan salah satu kinerja pegawai yang harus diselesaikan dengan baik.

2) Standar Waktu

Ketentuan hari kerja bagi diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mewajibkan pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

3) Kerja Sama

Kerjasama adalah usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama merupakan aspek kinerja pegawai.

4) Semangat

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, sehingga kinerja menjadi lebih baik.

5) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

**e. Hubungan Antar Variabel**

**1) Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja**

Menurut Sunyoto (2012:43), Lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik,

penerangan dan lain-lain.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Potu (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi, sifat disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan komunikasi dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap rekan kerja mampu mengatasi setiap masalah dalam bekerja dan juga harus

Berdasarkan teori dan studi empiris di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika karyawan berada di lingkungan kerja yang baik, bersih, aman dan nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

## **2) Hubungan Antara Fasilitas Dengan Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Chairun (2018) menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan diberikan fasilitas kerja yang baik dan moderen maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan studi empiris di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara fasilitas dengan kinerja, dimana fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika fasilitas diberikan fasilitas kerja yang baik dan moderen maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu



pula sebaliknya.

### 3) Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja

Menurut Bangun (2012:202) “pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Leonardo & Madiono (2013) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika program pelatihan dilakukan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan studi empiris di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja, dimana pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pelatihan dilaksanakan secara baik dan sesuai pekerjaan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan Di SMK Negeri 1 Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya yang dapat memberikan gambaran apakah hasil tersebut mendukung atau tidak dengan hasil penelitian berikutnya, diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lutfianto (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang” Variabel independen adalah pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistic regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan pengembangan karier yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan” Variabel independen adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistic regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Chairun (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan” Variabel independen adalah fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah angket atau kuisisioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dengan judul “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah” Variabel independen adalah pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iii Palembang” Variabel independen adalah pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah angket atau kuisioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Agustiantono (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Pegadaian Cabang Besuki” Variabel independen adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan *reward* (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode analisis linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Tr (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang” Variabel independen adalah fasilitas kerja (X), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dengan judul “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur” Variabel independen adalah fasilitas (X1), lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah metode sensus. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Yohana (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Sifat Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang”. Variabel independen adalah Komunikasi (X1), Sifat disiplin kerja (X2), Lingkungan kerjai (X3), kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah metode Analisis linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan komunikasi, sifat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/ Temuan Penelitian
1	Lutfiant, (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sentral Arta Asia Lumajang	Pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), prestasi kerja (Y1) dan kinerja (Y2)	metode statistic regresi linier berganda	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Sianturi, (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan	Pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2), kinerja (Y)	Metode statistic regresi linier berganda	Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Chairun, (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan	Fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	Angket atau kuisisioner	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Putri, (2017)	Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah	Pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), kinerja karyawan (Y)	Metode analisis deskriptif kualitatif	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Habibi (2018)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia(Persero) Divisi Regional II Palembang	Pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y)	Angket atau kuisisioner	Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/ Temuan Penelitian
7	Tr (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang	Fasilitas kerja (X), kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi sederhana	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Sari, (2016)	Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur	Fasilitas (X1), lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3), kinerja pegawai (Y).	Metode sensus	Fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Yohana, (2019)	Pengaruh Komunikasi, Sifat Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang	Komunikasi (X1), Sifat disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), kinerja pegawai (Y)	Analisis linier berganda	Secara simultan komunikasi, sifat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Sumber: Hasil olah data 2022

## 2.3 Kerangka Penelitian

### 2.3.1 Kerangka Pemikiran

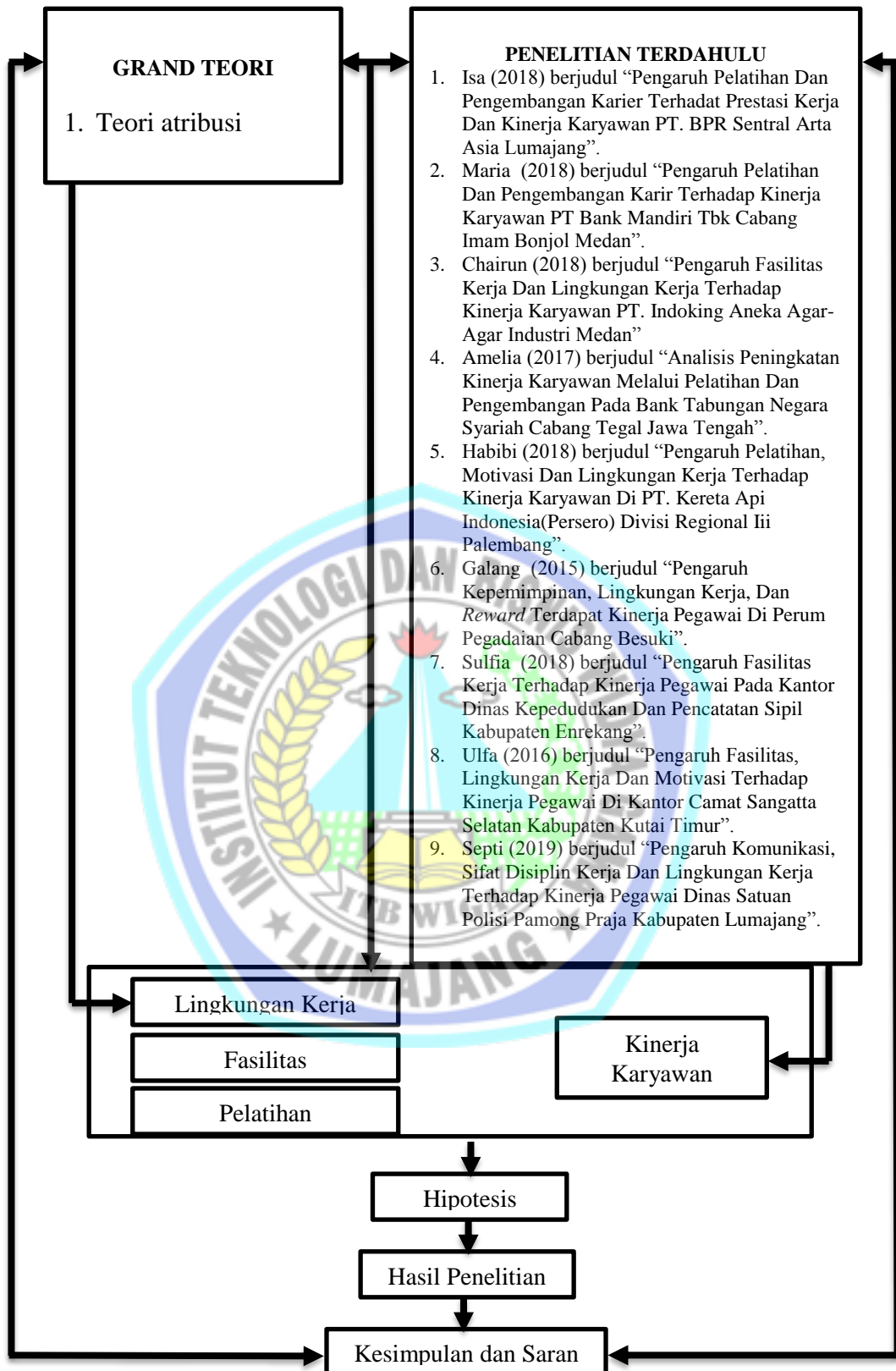
Menurut Sugiyono (2012:89), “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Menurut Uma dalam Sugiyono (2015:128) Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka penelitian bersumber dari literatur berupa buku yang disusun oleh para ahli di bidangnya dan juga bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu yang menimbulkan hipotesis yang akan diajukan oleh penulis. Setelah hipotesis diajukan, maka langkah selanjutnya melakukan uji asumsi klasik. Uji hipotesis

didapatkan setelah peneliti melakukan uji asumsi klasik. Setelah melakukan pengajuan uji asumsi klasik dan uji hipotesis, maka akan didapatkan sebuah hasil penelitian. Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka untuk lebih memudahkan dalam memahami akan digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
 Sumber: Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

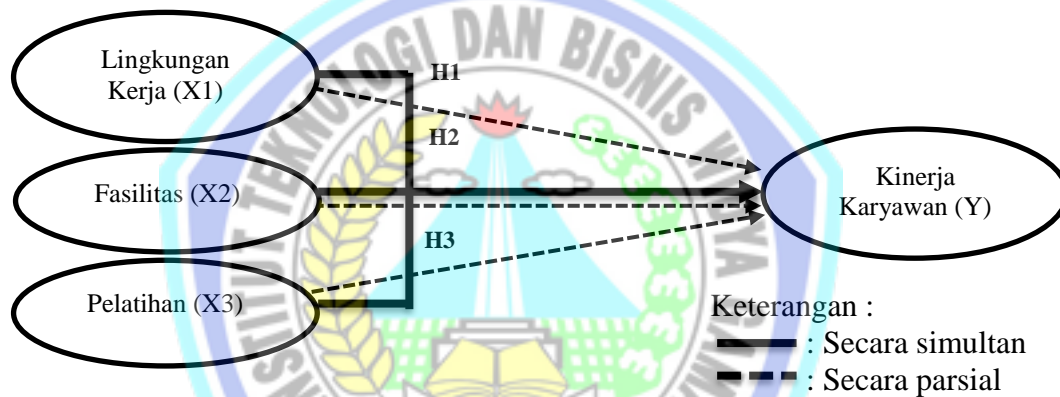


### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Proses ini berjalan secara induktif, dengan mengamati sejumlah gejala secara individual, kemudian merumuskannya kedalam bentuk konseptual. Proses ini diawali dengan mengungkapkan permasalahan penelitian, latar belakangnya, perumusannya dan signifikannya.

Paradigma merupakan kerangka pikir mengenai fenomena dan teori yang mengandung isu utama, desain penelitian asumsi dasar dan serangkaian metode untuk menjawab pertanyaan suatu penelitian Manzilati (2017:1).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual  
Sumber: Hasil olah data 2022

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih bersifat praduga sehingga masih perlu dibuktikan kebenarannya.

**a. Hipotesis pertama**

Menurut Gehee (2015) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Habibi (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Yohana (2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti mengajukan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Lumajang.

**b. Hipotesis Kedua**

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Chairun (2018) dan Agustin (2018) menyatakan bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari fasilitas terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang

kedua pada penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh fasilitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Lumajang.

**c. Hipotesis Ketiga**

Menurut Mangkunegara (2013 :44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Maria (2018) dan Habibi (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang ketiga pada penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Lumajang.

**d. Hipotesis Keempat**

Menurut Bangun (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja dari seorang karyawan, dimana ia telah melakukan pekerjaannya dengan baik didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu karyawan dengan mencakup beberapa unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil

kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lainnya. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2018) dan Chairun (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja, fasilitas dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh lingkungan kerja, fasilitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang keempat pada penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja, fasilitas dan pelatihan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Lumajang.

