

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai macam literatur untuk mendapatkan teori yang cocok untuk penelitian ini dengan masing-masing variabel dependen yakni Kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yakni Pelatihan (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3). Berikut masing-masing teori yang diperoleh :

2.1.1 Pelatihan Kerja

A. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Larasati (2018:110), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan tertentu.

Menurut Kartika (2021:9) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan tertentu dengan cara melakukan proses belajar mengajar untuk dapat mengembangkan suatu ketrampilan atau *life skill* pada diri seseorang, agar dapat bekerja sesuai dengan *life skill* yang dimiliki,

B. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Erbin et al (2021:58) ada beberapa manfaat pelatihan, yaitu :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
3. Memberikan informasi tentang peningkatan pengetahuan, kompetensi, *leadership*, keterampilan komunikasi dan sikap karyawan.
4. Membangun rasa optimisme, kreativitas dan inovatif.

5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan aktualisasi diri.

C. Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Sinambela (2017:95) sebagai berikut :

1. Materi
 - Isi materi
2. Metode
 - Penerapan metode pelatihan
 - Metode pelatihan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan
3. Instruktur
 - Penguasaan pada materi
 - Kemampuan penyampaian materi

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Soekarso dan Putong (2015:35) gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin dan melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Perilaku gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya.

Hasibuan (2013:47) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif.

B. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian Menurut Duncan dalam Rivai (2014:15) yaitu:

1. Gaya Otoriter

Gaya Kepemimpinan Kekuasaan otoriter berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertindak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

2. Gaya Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

3. Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*)

Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada antara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

4. Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

C. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2014:34) sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
 - Mengambil keputusan secara tepat
 - Mengambil keputusan secara cepat
2. Kemampuan memotivasi
 - Memberikan semangat kerja
 - Memberikan penghargaan

3. Kemampuan komunikasi
 - Menggunakan Bahasa yang mudah dipahami
 - Mudah diajak berkomunikasi
4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan
 - Tegas
 - Mudah diatur
5. Tanggung jawab
 - Mengakui jika terjadi kesalahan
 - Membangun rasa kekeluargaan dalam bekerja
 - Saling membantu dalam pekerjaan
6. Kemampuan mengendalikan emosional
 - Tidak mudah marah
 - Meminta maaf jika terjadi kesalahan

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Enny dan Erma (2019:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Adapun pendapat lainnya dari Farida dan Hartono (2016:74) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

B. Faktor - faktor Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja menurut Enny dan Erma (2019:52) antara lain sebagai berikut :

1. Faktor personal/individu :
pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan :
kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim :
kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem :
sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) :
tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

C. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014) sebagai berikut :

1. Suasana kerja
 - Penerangan di tempat kerja
 - Sirkulasi udara
 - Frekuensi udara
2. Hubungan dengan rekan kerja
 - Komunikasi dengan atasan
 - Komunikasi dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
 - Suasana lingkungan kerja

- Batasan padaa ruang kerja
- Fasilitas yang tersedia

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Warella et al (2021:17) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut Sinambela (2012:18) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah Penting, karena dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

B.Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2014:62) :

1. Faktor internal karyawan, ialah faktor yang bersumber dari karyawan sebuah lembaga seperti rendahnya SDM dan lain sebagainya.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yakni faktor yang bersumber dari keadaan lingkungan tempat kerja seperti kerabat kerja, fasilitas dan sebagainya.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor pendukung yang datang dari luar lingkungan kerja seperti masyarakat dan pemerintah.

C. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Suparyadi (2015:44) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
 - Kemampuan dalam bekerja
 - Tingkat kesalahan dalam bekerja
 - Hasil pekerjaan
2. Kuantitas
 - Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan
 - Jumlah pekerjaan yang terselesaikan
3. Ketepatan waktu
 - Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target
 - Pemanfaatan waktu

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Batubara (2020) jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen Pengadaan di PT Inalum (Persero) yang berjumlah 36 orang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,008 ($\text{Sig} = 0,008 < 0,05$).

Penelitian ke dua dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.638 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa

pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.611 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,02 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap pegawai. Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.325 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,01 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ke tiga dilakukan oleh Husnah, Setyowati, dan Eko (2018) teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 52 responden dengan teknik sensus. Metode penelitian menggunakan penelitian kausal. Hasil penelitian menggunakan uji t , diperoleh nilai koefisien variabel pelatihan kerja (X1) nilai signifikansi hitung sebesar $0,001 > 0,05$ dan t hitung (3,533) $>$ t tabel (1,677), variabel lingkungan kerja (X2) nilai signifikansi hitung sebesar $0,003 > 0,05$ dan t hitung (3,125) $>$ t tabel (1,677), dan variabel komitmen organisasi (X3) nilai signifikansi hitung sebesar $0,032 > 0,05$ dan t hitung (2,208) $>$ t tabel (1,677). Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Hotel Jember, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Hotel Jember, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Hotel Jember.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Febbyani dan Masman (2019) metode pada penelitian ini menggunakan metode kausal dengan jenis

penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 33 responden. Dengan menggunakan *saturation sampling*, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Suawah et al (2018) metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ke enam dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji analysis path. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini dengan uji analysis path menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh Razak et al (2018) metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Jenis data/informasi yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dengan

observasi, kuesioner dan studi pustaka studi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC Makassar adalah 50 orang. Temuan dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar adalah dalam kategori cukup baik, sehingga masih membutuhkan perhatian, perbaikan dan peningkatan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian hanya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke delapan dilakukan oleh Sandy et al (2020) metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam analisis data adalah deskriptif analisis, Validitas Tes, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji F, analisis regresi linier berganda, dan Uji T. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel X_1 adalah $0.319 > 0,05$ dan t -hitung lebih $-1.011 < 2.03224$ sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan t -hitung $3.149 > 2.03224$. Namun, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan R square nilai 0.259. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan variabel untuk variabel Y sebesar 25.9%. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

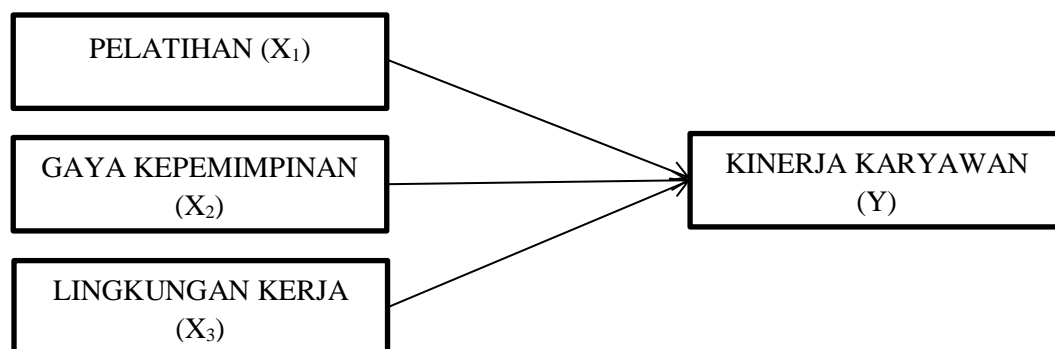
Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Lubritama Indonesia
2. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Lubritama Indonesia
3. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Lubritama Indonesia

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Lubritama Indonesia.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.4.1.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016) pelatihan karyawan adalah suatu proses untuk melatih pengetahuan dan kemampuan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik untuk mencapai performa kerja yang maksimal. Pelatihan merupakan salah satu aktivitas yang paling umum dan adanya dukungan dari pimpinan, manfaat pelatihan bagi karyawan akan menjadi lebih trampil dan lebih produktif. Dengan adanya pelatihan kemampuan yang dimiliki karyawan akan meningkat dan dapat berdampak positif terhadap kinerjanya yang berarti bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.1.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghasilkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja.

2.4.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan aspek yang ada dan di sekitar karyawan pada saat melakukan sebuah pekerjaan baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya selain itu juga dapat berpengaruh juga terhadap produktifitas karyawan. Lingkungan kerja bisa seperti kantor atau ruangan kerja dan fasilitas-fasilitas yang ada ditempat kerja. Suatu perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan kinerja yang bagus