

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Kusumaningrum, 2016), kinerja atau prestasi kerja ialah sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keseriusan kerja. Apabila ditarik dari penjelasan sebelumnya, kinerja berarti sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keahlian, pengalaman, dan keseriusan juga waktu berdasarkan parameter dan barometer tertentu. Pendapat lain dari (Parashakti & Putriawati, 2020), kinerja dapat dikatakan sebagai capaian pekerjaan di kadar dan jumlah tertentu yang dihasilkan dari hal yang dikerjakan masing-masing individu untuk merealisasikan setiap tugas berdasarkan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Darmawati.s et al., 2019) berpendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya atas kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor Kemampuan

- a. Pengetahuan: edukasi, pengalaman, pelatihan, serta keilmuan

b. Keterampilan: keahlian dan karakteristik pribadi masing-masing individu

2. Faktor Motivasi

a. Kondisi social : keformalan bentuk usaha, gaya kepemimpinan

b. Serikat kerja : kepentingan seseorang dalam bidang fisiologi, social dan egoistic

c. Kondisi fisik : lingkungan kerja

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Pendapat dari (Darmawati.s et al., 2019) mengenai karakteristik masing-masing individu yang berkinerja optimal, adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi Pada Prestasi; Hal ini ditandai dengan adanya hasrat dan tekad besar guna merealisasikan impian yang ada padanya.
2. Percaya Diri; Hal ini ditandai dengan lahirnya ide-ide optimis dari psikologis karyawannya sehingga memberikan arah tindakan dengan kepercayaan diri yang maksimal.
3. Pengendalian Diri; Hal ini ditandai dengan kepercayaan serti penguasaan atas dirinya sendiri secara matang.
4. Kompetensi; Hal ini ditandai dengan adanya pengembangan potensi yang signifikan juga memberikan etos kerja optimal disetiap bidang yang digelutinya.
5. Persisten; Hal ini ditandai dengan punyanya peranti kerja serta disokong keadaan mental yang mengarah pada individu yang bekerja keras secara berkesinambungan.

6. Indikator Kinerja; Pokok dari pendirian sebuah usaha ialah pencapaian atas sebuah tujuan. Proses pemahaman akan apa yang ingin diraih ialah hal yang sangat esensial.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Berkenaan dengan proses menilai hasil kerja yang telah diraih, ditetapkan indikator-indikator yang mampu mengukur besaran kinerja yang telah dihasilkan karyawannya, mengutip pernyataan dari (Chishti et al., 2016), bahwa proses pengukuran dari kinerja yang ada atas tanggungjawab yang terealisasi memiliki varian yang cukup banyak tergantung pada karakteristik kerja yang tercipta, bentuk perusahaan, dan bidang yang digeluti sebuah usaha. Pada umumnya, proses pengukuran kinerja mampu menggunakan indikator-indikator seperti dibawah ini, yakni:

1. Ketepatan Waktu

Menyangkut mengenai keefisienan atas waktu yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan sangat berkaitan dengan hadir tidaknya tenaga kerja di waktu-waktu tersebut.

2. Deskripsi Pekerjaan

Menyangkut mengenai adanya penjelasan dan kejelasan mengenai detail pekerjaan yang menjadi beban dari masing-masing individu di setiap posisi dan jabatan yang ada.

3. Kuantitas

Menyangkut banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

4. Kualitas

Menyangkut mengenai kecakapan masing-masing individu untuk memahami dan menemukan penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan relevansi optimal juga memberikan energi positif yang menciptakan lingkungan kerja kondusif.

2.1.1.5 Efek Kinerja

Dikutip dari (Umam, 2010), kinerja menyebabkan pengaruh-pengaruh tertentu yakni:

1. Pencapaian target

Apabila seluruh lapisan manajerial yang ada pada perusahaan memberikan keefektifan yang tinggi serta adanya sikap kerja yang positif dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan menjalankan perannya secara optimum bahkan mendekati tujuan yang telah ditargetkan, akan menciptakan kolaborasi dan kontribusi yang terorganisir sehingga tercipta hasil dan etos kerja yang berkualitas.

2. Loyalitas karyawan

Efek ini menyangkut beberapa aspek, seperti rasa setia yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, rasa sadar untuk terus menjalankan setiap tugas-tugasnya, juga memberikan upaya untuk mempertahankan citra

perusahaannya. Loyalitas yang timbul akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang terjadi.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Efek ini sangat bergantung dari potensi yang dimiliki masing-masing individu karena dengan keterampilan yang tinggi akan memberikan kemudahan yang lebih tinggi atas pelatihan dan pengembangan yang diterima. Tingkat keterampilan yang rendah akan mengakibatkan tingginya keperluan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan, hal ini memicu penambahan biaya operasional dan mengganggu efisiensi operasional perusahaan itu sendiri.

4. Promosi

Hasil dan etos kerja yang baik mampu menjadi daya tarik tertentu bagi konsumen untuk menggunakan barang atau jasa perusahaan sehingga mampu dijadikan sebagai bahan promosi.

5. Berperilaku Positif

Mempengaruhi sikap kerja dan energi tenaga kerja lainnya sehingga terjadi perbaikan demi perbaikan yang terjadi pada sebuah jabatan atau peranan tertentu yang tidak mencukupi parameter yang telah ditetapkan.

6. Peningkatan Organisasi

Menciptakan kesadaran dari para pemegang keputusan untuk meningkatkan hasil kerja pada sebuah entitas.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut (Nurwahyuni, 2019), Beban kerja ialah besaran tanggungjawab yang diemban oleh seseorang yang diukur dari pengalihan antara ukuran kerja yang ada dengan lama masa kerja yang diberikan pada seseorang diposisi atau departemen tertentu pada sebuah entitas. Sedangkan pendapat dari (Kusumaningrum, 2016), beban kerja ialah sistem yang dibentuk dengan spesifikasi penetapan total jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan dan merealisasikan sebuah tanggung jawab pada periode yang telah ditentukan, atau dapat dinyatakan bahwa beban kerja itu sendiri berkaitan dengan presisi dari kuantitas dan kerumitan sebuah tugas yang harus didelegasikan kepada individu dalam sebuah organisasi. Pandangan dari (Maharani & Budianto, 2019), yakni mengenai beban kerja ialah proses pengidentifikasian kuantitas individu yang dibutuhkan diikuti dengan kesanggupan individu guna memperoleh hasil yang diharapkan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Apabila dirumuskan, terdapat dua faktor yang memberikan pengaruh pada beban kerja itu sendiri, yakni faktor eksternal dan internal. Dikutip dari (Nurwahyuni, 2019), beban kerja dipengaruhi oleh hal-hal dibawah ini, antara lain:

1. Faktor eksternal, yakni faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja yang merupakan respon balik dari adanya hal-hal yang berasal dari luar tubuh. Faktor internal melingkupi faktor somatic (gender, usia, bentuk badan, kualitas gizi, serta kebugaran) dan faktor psikis (dorongan, pandangan, andalan, pretensi serta rasa puas).

2.1.2.3 Efek Beban Kerja

Pendapat dari Manuaba, (2000;4) menyatakan Beban kerja yang ekseesif memberikan dampak yang buruk bagi kebugaran dan kesehatan psikologi sehingga menghasilkan respon emosi yang tidak stabil, contohnya stres, sakit pada organ tubuh bagian perut, juga emosi kemarahan yang meluap-meluap. Namun apabila beban kerja tidak mencukupi, mampu menciptakan gangguan psikologis lain seperti timbulnya rasa bosan yang mengurangi semangat kerja dan berakhir pada penurunan kinerja. Hal ini juga memicu rendahnya atensi pada tugas dan tanggung jawabnya yang mengakibatkan etos kerja menjadi kurang masimal berujung pada kerugian bagi perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Pendapat dari (Syamsu et al., 2019) menyatakan bahwa beban kerja mampu diukur dengan indikator berikut antara lain:

1. Target yang Harus Dicapai : Persepsi dari masing-masing tenaga kerja atas banyaknya tuntutan dan tekanan pekerjaan yang dibebankan

padanya. Persepsi dari masing-masing tenaga kerja atas tenggat waktu penyelesaian sebuah pekerjaan.

2. Kondisi Pekerjaan : Meliputi persepsi setiap personal tentang keadaan atau situasi kerja yang dirasakannya, sebagai contoh percepatan yang terjadi pada saat proses pengambilan keputusan serta pengatisipasian akan masalah yang datang secara tiba-tiba dengan adanya jam lembur untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Penggunaan Waktu : Efisiensi waktu pada periode tertentu atas aktivitas produktivitas.
4. Standar Pekerjaan : Impresi dari masing-masing orang yang timbul karena melakukan sebuah pekerjaan, seperti perampungan tanggung jawab yang dibebankan padanya pada periode yang telah ditetapkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Pendapat dari (Darmawati.s et al., 2019) mengenai lingkungan kerja antara lain keutuhan fasilitas dan instrumen yang mampu dimanfaatkan atau digunakan oleh tenaga kerja dalam proses pelaksanaan kerja juga berdampak langsung pada hasil akhir dari proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Rahmawati, (2014 : 2) berpendapat bahwa aspek lingkungan kerja ini tidak mendapat perhatian yang khusus di kebanyakan perusahaan padahal faktor ini memegang peranan kunci bagi pencapaian perusahaanitu sendiri. Sebuah lingkungan kerja dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang layak jika kesehatan terjamin, kenyamanan

terjamin, keamanan terjamin, dan kepuasan karyawan terjamin oleh lingkungan kerja itu sendiri.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan

Lingkungan kerja mampu dikategorikan ke dalam jenis-jenis berikut, yakni (Parashakti & Putriawati, 2020):

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah Lingkungan kerja fisik ialah semua kondisi yang mampu terlihat oleh mata yang terdapat di lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik juga mampu memberikan pengaruh pada setiap pegawai baik direk ataupun indirek.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang terbentuk karena adanya ikatan interaksi antar satu individu dengan individu lain di tempat kerja, seperti atasan dengan bawahannya, pekerja dengan pekerja lainnya di tingkat manajerial yang sama, dan sebagainya. Jenis ini tidak kasat mata maka tidak terlihat namun menyangkut perasaan masing-masing individu ketika bekerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dikutip dari (Darmawati.s et al., 2019), berikut hal-hal yang mampu memberikan pengaruh terbentuknya suatu kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Warna ialah aspek yang cukup krusial guna memberikan peningkatan daya guna pekerjaan dari tenaga kerja. Secara spesifik, warna mampu memberikan pengaruh atas suasana hati tenaga kerja. Warna yang terpasang pada lantai atau dinding mempengaruhi rasa tenang dan senang pada saat pelaksanaan sebuah pekerjaan.
2. Kebersihan juga mengambil andil dalam memberikan pengaruh pada individu pada proses penyelesaian pekerjaan, dikarenakan kebersihan mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja maka dari itu dibutuhkan tenaga kerja tersendiri untuk menangani kebersihan dalam lingkungan kerja tetapi juga perlu memperhatikan pengeluaran tambahan untuk hal ini.
3. Penerangan yang dimaksud tidak sebatas cahaya dari lampu melainkan juga cahaya alami dari matahari. Penerangan yang memadai mampu membuat tenaga kerja lebih teliti untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pertukaran udara yang baik mampu memberikan peningkatan pada kebugaran tenaga kerja dikarenakan sirkulasi udara yang terus bertukar meminimalisir penyakit. Penukaran udara juga dipengaruhi dari tata konstruksi bangunan. Contohnya, bangunan harus memperhatikan kadar oksigen yang ada dengan banyaknya pekerja yang bekerja.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Jaminan rasa aman yang ditawarkan dari perusahaan tidak hanya sebatas terhindar dari kecelakaan pada saat bekerja, melainkan juga pada keterlindungan atas

aset pribadi milik tenaga kerja serta bangunan yang kokoh. Terpenuhinya hal-hal berikut akan menciptakan ketenangan di masing-masing individu.

6. Kebisingan dapat dikatakan sebagai faktor utama pengganggu sehingga tenaga kerja tidak mampu berkonsentrasi. Apabila konsentrasi tidak terbentuk dengan baik, maka ada indikasi untuk terjadinya kesalahan-kesalahan bahkan rusaknya alat-alat yang ada di perusahaan. Jika benar-benar terjadi, maka perusahaan bisa merugi. Kebisingan juga mampu mengganggu kesehatan.
7. Tata ruang dapat dikatakan sebagai faktor krusial karena penataan yang harmonis mampu menciptakan rasa nyaman dan keefektifan ketika melakukan sebuah pekerjaan.

2.1.3.4 Efek Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat dari (Parashakti & Putriawati, 2020), ketepatan dan keberdaya gunaan pada sebuah pekerjaan mampu tercipta dengan lingkungan kerja yang menjamin keamanan dan kesehatan. Apabila lingkungan kerja tidak teratur dan malah menimbulkan kecelakaan-kecelakaan, maka bisa saja banyak hal yang rusak dan kehadiran karyawan di tempat kerja akan berkurang, sehingga proses produksi menjadi terhambat. Tata kelola ruangan yang menjamin kenyamanan mampu menciptakan kesenangan guna merampungkan tugas yang ada. Kenyamanan dalam bekerja juga turut diikuti dengan andil dari bagian personalia dimana banyaknya tenaga kerja yang ada dikelola oleh bagian ini. Lingkungan kerja berefek pada kinerja karyawannya.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa tolok ukur dari lingkungan kerja, didasari pernyataan dari (Prastyo et al., 2016) antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

2.1.4 Pelatihan Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dapat dikatakan satu dari banyaknya keterlibatan atau upaya mengembangkan individu-individu yang berada pada sebuah perusahaan dan menjadi kunci untuk sistem yang memberdayakan individu-individu itu sendiri.

Sedangkan menurut (Darmawan et al., 2017), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pokok aktivitas dalam pelatihan ialah memberikan peningkatan keefektifan pemenuhan permintaan dari konsumen yang terkini.

Lalu yang ketiga menurut Bohlander (2010) bahwa pelatihan ialah usaha-usaha dari atau diprakarsai entitas guna mendorong pembelajaran di antara para

tenaga kerja, cenderung akan difokuskan secara sempit pada masalah kinerja jangka pendek.

2.1.4.2 Metode Pelatihan

Adapun metode pelatihan yang dikenal pada saat ini, yakni on the job training dan off the job training. Kedua metode pelatihan mempunyai peranan krusial guna memberikan peningkatan kapasitas individu-individu pada sebuah perusahaan. (Pratama & Mukzam, 2018) memberikan pendapat, on the job diartikan sebagai pelatihan dengan pembelajaran yang dibarengi pengerjaan secara bersamaan. Sebaliknya, off the job difokuskan hanya untuk meningkatkan keterampilan dan dilakukan di luar jam bekerja. Umumnya, on the job menghasilkan hasil yang lebih maksimal karena adanya penghematan sumber daya finansial, efisiensi tinggi, juga daya ketenagakerjaan pada sebuah entitas. Di entitas lainnya off the job bisa menghasilkan hasil yang masikmal, dan itu tergantung pada keperluan dan kepentingan masing-masing individu.

2.1.4.3 Tujuan Pelatihan

Menurut (Edy Kumara & Utama, 2016) menjelaskan bahwa program pelatihan kerja mempunyai maksud tertentu yakni guna melakukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan kerja sehingga tercipta pengalaman-pengalaman dan pengetahuan-pengetahuan dalam proses penyelesaian tanggung jawab, guna memberikan pengalaman-pengalaman atau pengetahuan-pengatahuan bahkan diluar keterampilan yang telah dimiliki, dan juga memberikan pengalaman-

pengalaman atau pengetahuan-pengetahuan baru guna meningkatkan potensi untuk melakukan adaptasi pada dinamika sistem kerja serta pengoptimalan tujuan perusahaan.

2.1.4.4 Manfaat-Manfaat Pelatihan

Pelatihan memberikan pengaruh yang cukup tinggi pada proses pengoptimalan efektivitas dan keberdayagunaan suatu entitas. Berikut manfaat-manfaat konkret karena adanya pelatihan dan pengembangan menurut (Edy Kumara & Utama, 2016) antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Dikutip dari (Marjaya & Pasaribu, 2019), ditemui beberapa faktor menjadi bagian pertimbangan pelatihan, antara lain:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan

3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.4.6 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) diantaranya:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

2.2 Penelitian yang terdahulu

Sebagai bahan untuk referensi yang dipakai oleh peneliti, peneliti melampirkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan dimasa lalu dari berbagai sumber. Seperti yang telah dijalani oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Penganilisan data melalui analisis regresi berganda dan menemukan bahwa pelatihan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Edy Kumara & Utama, 2016) berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepimimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Seperti yang telah dijalani oleh (Nurwahyuni, 2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan melalui Work Life Balance (Studi kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Penganalisisan melalui Analisis statistik deskriptif dan mengemukakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian lainnya berasal dari (Yelly & Hikmah, 2017) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transcal Suntech International. Penganalisisan data melalui analisis deskriptif kuantitatif yang mengemukakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

Penelitian selanjutnya datang dari (Anggara et al., 2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT.Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Di Makassar. Penganalisisan melalui analisis regresi linear berganda mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian (Darmawati.s et al., 2019) juga meneliti dengan judul berbeda yakni Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang mengemukakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian datang dari (Malau & Wasiman, 2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasa PT.Sansyu Precision Batam. Penganalisisan data melalui analisis regresi linear berganda yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dari (Maharani & Budianto, 2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. Penganalisisan data melalui analisis regresi sederhana mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

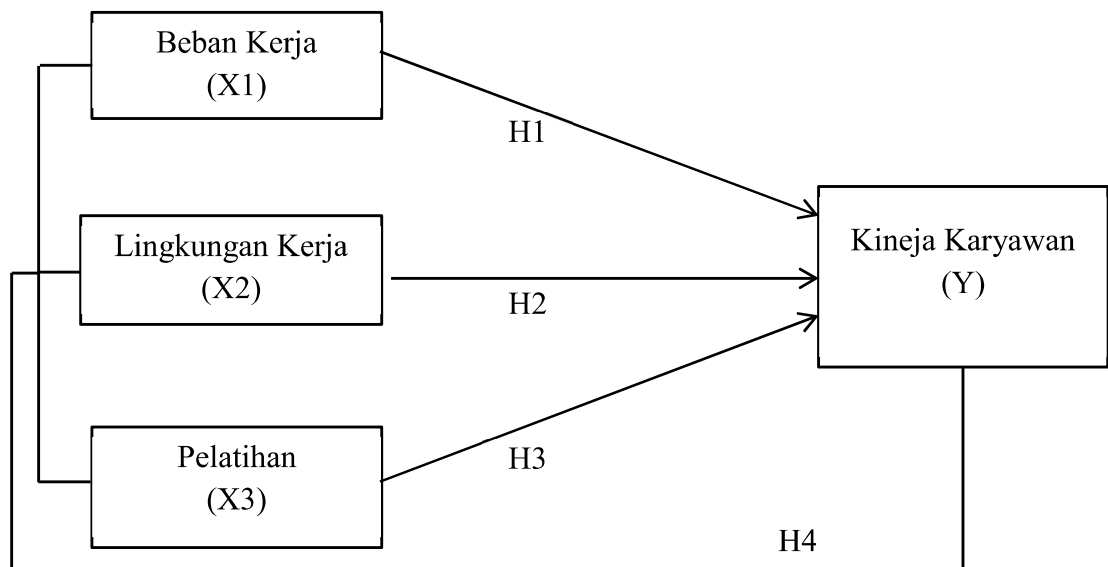
(Parashakti & Putriawati, 2020) meneliti sebuah data yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri. Penganalisisan data melalui analisis korelasi yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Penelitian yang digunakan oleh (Kusumaningrum, 2016) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik). Penganalisisan melalui analisis jalur (path analysis) mengemukakan bahwa beban kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Adapun ditemui juga, penelitian dari (Syafii & Lindawati, 2016) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Penganalisan data melalui regresi linear berganda yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.

Yang terakhir, dari (Abdullah Mubbaroq, 2019) berjudul Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. Penganalisan data melalui analisis regresi berganda yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Bersumber pada penjabaran kerangka berpikir dan keluaran amatan dari pengalaman-pengalaman yang ada, dengan demikian dirumuskan jawaban sementara untuk penelitian ini, yakni:

H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama

H3 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama

H4 : Beban kerja, lingkungan kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatamal