

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SEVEN FLOWER TOUR DAN TRAVEL**

SKRIPSI



**Oleh :
Heryana
160910016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SEVEN FLOWER TOUR DAN TRAVEL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
Heryana
160910016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Heryana
NPM : 160910016
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Mengatakan bahwa “SKRIPSI”, yang saya buat dengan judul :

“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEVEN FLOWER TOUR DAN TRAVEL”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 25 July 2020

Yang membuat pernyataan,



Heryana
160910016

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SEVEN FLOWER TOUR DAN TRAVEL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh :
Heryana
160910016**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 25 July 2020



**Syaifullah, S.E.,M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan, hal ini bermanfaat membantu pihak perusahaan dalam mencapai tujuan, maka dari itu perusahaan harus bisa menghasilkan kinerja karyawan yang bagus. Untuk menghasilkan kinerja yang baik perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan jasa *tour* dan *travel* sebesar 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai pelatihan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$ berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nilai lingkungan kerja $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan hasil Uji F menunjukkan nilai diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (sig) sebesar $< 0,05$. Jadi secara simultan variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Human resources in a company must be considered, this is useful to help the company in achieving its goals, and therefore the company must be able to produce good employee performance. To produce good performance the company must think of strategies to improve the work performance of employees, one of which is to provide training to employees and pay attention to the work environment around employees. The population in this study were employees who worked in tour and travel service companies by 105 people. The sampling technique used is saturated samples. Data collection was carried out using a questionnaire. T test results show that the value of training $t_{count} > t_{table}$ and a significant value <0.05 means that training has a positive and significant effect on employee performance and the value of the work environment $t_{count} > t_{table}$ and a significant value <0.05 means the work environment has a positive and significant effect on employee performance, While the results of the F Test show the value obtained value of $F_{count} > F_{table}$ and probability (sig) of <0.05 . So simultaneously training and work environment variables significantly influence employee performance.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.


Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak . Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
3. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Dr.Hendri Herman, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
8. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya.

Batam, 25 July 2020

Penulis



Heryana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Teori Dasar Penelitian	12
2.1.1 Pelatihan	12
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	12
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan	13
2.1.1.3 Komponen-Komponen Pelatihan	14
2.1.1.4 Indikator-Indikator Pelatihan	14
2.1.2 Lingkungan kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan kerja	15
2.1.2.2 Jenis- jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor- faktor mempengaruhi Lingkungan kerja	17
2.1.2.4 Indikator- indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	21
2.1.3.4 Indikator – indikator kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Konsep yang dikembangkan dalam penelitian	27

2.4	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian.....	28
3.2	Definisi Operasional Variabel	28
3.3	Populasi dan Sampel	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data	30
3.5	Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1	Analisis Deskriptif	32
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	33
3.5.3	Uji Reliabilitas Data	35
3.5.4	Uji Asumsi Dasar	36
3.5.5	Uji Asumsi Klasik	37
3.5.6	Uji Hipotesis	38
3.5.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.5.6.2	Analisis Determinasi (R^2).....	39
3.5.6.3	Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	40
3.5.6.4	Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F).....	40
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	41
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	41
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	42
4.1.1	Profil Responden.....	42
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4.2.	Analisis Deskriptif.....	44
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1).....	45
4.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2).....	46
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.3.	Hasil Uji Kualitas Data.....	49
4.3.1.	Hasil Uji Validitas	49
4.3.1.1.	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian (X1)	50
4.3.1.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	50
4.3.1.3.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.3.2.	Hasil Uji Reabilitas	51
4.3.2.1.	Uji Reabilitas Variabel Pelatihan	52
4.3.2.2.	Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja	52
4.3.2.3.	Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	53
4.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1.	Hasil Uji Normalitas.....	54
4.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.5.	Hasil Uji Hipotesis	57

4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.5.2. Analisis Determinasi (R^2).....	59
4.6. Uji Hipotesis	60
4.6.1. Uji Parsial (Uji t).....	60
4.6.2. Uji Secara Serempak (Uji F).....	61
4.7. Pembahasan	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	65
5.2. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P Plot.....	66
Gambar 4.3 Gambar Scatter Plot.....	68
Gambar 4.4 Regresi Linear Berganda.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pelatihan yang dilaksanakan.....	15
Tabel 1.2	Lingkungan kerja.....	17
Tabel 1.3	Tingkat Keterlambatan.....	18
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2	Rentang Skala.....	47
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4	Hasil Analisis Deskriptif.....	57
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden X1.....	57
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden X2.....	59
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Y.....	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas X1.....	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas X2.....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Y.....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas X1.....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas X2.....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Y.....	65
Tabel 4.14	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.16	Tabel Determinasi.....	72
Tabel 4.17	Hasil Uji T.....	73
Tabel 4.18	Hasil Uji F.....	74

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Pearson Product Moment.....	46
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas.....	47
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata ialah salah satu bidang utama perekonomian Indonesia, dan pariwisata adalah salah satu tempat pertukaran mata uang asing yang paling banyak di negara ini.

Pengembangan sektor pariwisata adalah bagian penting dari sektor pembangunan nasional, dengan tiga pemangku kepentingan utama yang terlibat: pemerintah, sektor swasta dan publik. Departemen ini dikembangkan secara lintas fungsi yang melibatkan banyak lembaga di tingkat regional, regional, nasional dan internasional.

Telah terbukti bahwa pengembangan pariwisata dapat memiliki dampak positif pada perubahan penting dalam kehidupan masyarakat. Ini memiliki dampak ekonomi pada pariwisata, ekspansi bisnis dan peluang kerja, meningkatkan pendapatan per kapita dan meningkatkan transaksi valuta asing. Karena pariwisata di Indonesia adalah salah satu sektor devisa terbesar, perhitungan kontribusi terhadap ekonomi pariwisata, yang memiliki peran penting dalam perekonomian, didasarkan pada keseimbangan satelit pariwisata nasional (Nesparnas).

Kota Batam merupakan salah satu kota yang memberi sumbangan besar bagi perekonomian di Indonesia. Letak Kota Batam yang dekat dengan Singapura in tentu memiliki peluang yang besar dalam bisnis. Banyaknya pesaing yang merupakan investor asing, membuat bisnis berkembang secara *massive*.

Salah satu tantangan dalam persaingnya bisnis di Kota Batam, perusahaan harus bisa memberi suatu nilai lebih kepada karyawannya untuk dapat menghasilkan produktivitas yang memuaskan.

Kota Batam memiliki banyak kemungkinan wisata. Sumber daya pariwisata yang saat ini sedang dikembangkan di Pulau Batam adalah belanja dan pariwisata, yang menunjukkan bahwa banyak pusat perbelanjaan sedang dibangun di berbagai bagian Pulau Batam. Pusat perbelanjaan ini menarik banyak wisatawan asing, terutama di Singapura dan Malaysia. Selain itu, Tamasya saat ini sedang dikembangkan oleh MICE (Meeting, Gorgeous, Convention and Exhibitions). Prestasi ini telah dipertahankan selama beberapa tahun dan sekarang telah meningkat. Tidak hanya itu, tetapi pengembangan Batam (pertemuan, insentif, konferensi dan pameran) sebagai tujuan MICE yakin bahwa Batam akan menjadikannya tempat yang lebih menarik untuk dikunjungi wisatawan domestik dan asing. Kegiatan industri MICE Batam hari ini dikategorikan sebagai industri baru, menunjukkan bahwa MATT adalah salah satu daerah wisata. Kegiatan Batam adalah kegiatan bisnis yang mencakup zona ekonomi khusus / KEK Batam. Kegiatan pariwisata adalah tujuann utamas darii perwakilan atau peserta kegiatan MICE yang berpartisipasi dalam perjalanan dan kegiatan serta acara yang keterkaitannya dengan bisnisnya seraya menikmati kegiatan wisata.

Dengan berkembangnya pariwisata di Kota Batam, hal itu juga mempengaruhi pariwisata dan perusahaan travel di Batam. Ini menawarkan berbagai perjalanan yang dapat disediakan untuk wisatawan asing dan domestik, seperti penyediaan berbagai fasilitas wisata seperti laut, pariwisata, seni dan

budaya, pariwisata, belanja, pariwisata dan sebagainya. Pariwisata dan konferensi ekonomi, wisata alam, sejarah, pariwisata, wisata bahari dan pariwisata kemanusiaan. Ketersediaan transportasi umum, hotel, dan resor didukung oleh standar internasional. Oleh karena itu, agen perjalanan dan perjalanan memiliki keunggulan kompetitif untuk bersaing setidaknya untuk mempertahankan operasi mereka. Keunggulan kompetitif yang signifikan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan adalah kekuatan pendorong bisnis perusahaan. Oleh karenanya, bila kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan bisa dinaikkan dan dilatih agar produktivitasnya meningkat lewat hasil yang bermutu.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset perusahaan yang krusial sebab menjadi sumber daya dinamis yang senantiasa diperlukan dalam seluruh proses yang menghasilkan barang dan jasa. Kami memiliki fasilitas dan peralatan yang baik tanpa rasa tanpa dukungan personel yang dapat diandalkan. Sumber daya yang perusahaan (contohnya yaitu modal, metode, dan mesin) tidak bisa memberi hasil terbaik jika personel yang didukung terbaik tidak mendukungnya. Perusahaan membutuhkan perusahaan berkinerja tinggi karena mereka membutuhkan staf yang dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik..

Pelatihan ialah sebuah proses pendidikan singkat yang mengaplikasikan langkah terstruktur, dan staff non-administrasi mendapat pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang ada batasannya (Mangkunegara, 2013:44).

Dari pemahaman diatas maka pelatihan dapat diselesaikan sebagai suatu proses di mana perusahaan berusaha untuk meningkatkan keterampilan

karyawannya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan manajemen dan keterampilan teknis.

Permasalahan mengenai pelatihan pun menjadi hal esensial yang harus diberi atensi oleh PT Seven Flower yang beroperasi di industri jasa tour dan travel. Data mengenai pelatihan yang dimiliki PT Seven Flower Tour dan travel ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Pelatihan yang dilaksanakan

Bulan	Pelatihan				Jumlah
	Marketing	Admin	Supir	Akunting	
Januari	1	1	1	2	5
Februari	1	1	-	1	3
Maret	-	1	1	-	2
April	-	1	-	-	1
Mei	-	-	1	-	1
Juni	-	-	-	-	0
Juli	-	-	-	-	0
Agustus	-	-	-	-	0
September	-	-	-	-	0

Sumber: PT Seven Flower Tour Dan Travel (2019)

Tabel diatas menunjukkan jumlah pelatihan yang dilaksanakan setiap bulan januari hingga september. Pelatihan terus berkurang dari tiap bulannya pada bulan januari jumlah pelatihan yang dilakukan sebanyak 5 orang mengalami penurunan drastis pada bulan juni- september yaitu pelatihan yang tidak diikuti karyawan.

Pelatihan yang diberikan perusahaan Jasa Seven Flower Tour dan Travel di Kota Batam kepada karyawan masih kurang sehingga harus menyiapkan materi pelatihan keterampilan, mengkoordinasi usaha pelatihan, menyellenggarakan atau mengatur pelatihan di luar pekerjaan, mengkoordinasi rencana karier dan usaha dan menyediakan input serta keahlian untuk perkembangan organisasi.

Lingkungan kerja adalah fitur dari suatu organisasi sebagai sistem sosial yang pengaruhnya besar pada terbentuknya perilaku individu, dan sebagai sistem sosial yang berdampak pada perilaku pribadi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi pencapaian. (Rivai, 2016:285)

Faktor lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam kinerja karyawan dan secara signifikan memengaruhi karyawan, dengan hasil negatif dan positif. Selama dekade terakhir, faktor lingkungan tempat kerja bagi pekerja di tempat kerja termasuk pencahayaan di tempat kerja, suhu di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan keselamatan di tempat kerja.

Tabel 1.2 Lingkungan kerja

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Penerangan Cahaya	1. Intensitas cahaya
2	Suhu Udara	1. Alat pengatur suhu udara ruangan
3	Kebisingan	1. Alat peredam suara 2. Kontruksi ruang kerja
4	Kenyamanan	1. Jaminan keselamatan karyawan 2. Peralatan keamanan

Sumber: PT Seven Flower Tour Dan Travel (2019)

Tabel di atas menunjukkan lingkungan kerja Seven Flower tour dan Travel dapat dilihat dari sudut pandang karyawan. Penerangan tempat kerja, suhu kerja, kebisingan kerja dan keselamatan kerja. dapat membuat ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan sekitarnya sehingga berdampak bagi karyawan dimana karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan yang diakibatkan oleh

lingkungan kerja yang kurang mendukung. Oleh karenanya, lingkungan kerja dipersepsikan sebagai elemen terkrusial oleh perusahaan sebab ada keterkaitannya langsung dengan hasil. Kapabilitas, teknologi, dan SDM sifatnya esensial bagi perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2013:7) mengemukakan, kinerja ialah suatu proses yang memengaruhi runtutan kegiatan dalam beroperasi hingga hasil yang diperoleh dalam proses. Hasil pekerjaan dari perusahaan atau organisasi karyawan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dapat dikaitkan dengan hasil.

Pada suatu perusahaan, di mana mayoritas karyawannya mendapat kepuasan kerja, tidak mustahil bahwa beberapa dari mereka merasa tidak puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Makin puasnya karyawan, maka kinerja mereka akan makin tampak. Kebalikannya, bila mereka tidak puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul kemalasan yang akhirnya memunculkan efek buruk pada kinerjanya. Didasarkan pada wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan PT Seven Flower Tour dan Travel saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini diindikasikan dengan tingkat absensi mereka yang bisa dicermati di tabel 1.3.

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi				Jumlah
		Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa keterangan	
Januari	105	1	2	0	1	4
Februari	105	2	1	0	0	3
Maret	105	3	2	0	0	5
April	105	2	1	1	2	6
Mei	105	3	3	2	0	8
Juni	105	1	3	1	2	7
Juli	105	2	2	3	2	9
Agustus	105	4	3	2	1	10
September	105	5	3	2	1	11
TOTAL		23	20	11	9	63

Tabel 1.3 Tingkat Keterlambatan

Sumber: PT Seven Flower Tour Dan Travel (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran masih tinggi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini dapat memengaruhi tingkat pendapatan bulanan atau tahunan dan mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan. Oleh karenanya, absensi dipandang sebagai bagian paling krusial di perusahaan sebab ada keterkaitannya langsung dengan tingkat tindakan kedisiplinan dan penghasilan yang menjadi bagian dari elemen kunci perusahaan yang membantu mencapai tujuan utama perusahaan.

PT Seven Flower perusahaan jasa *tour* dan *travel* adalah kegiatan bisnis komersial yang mengatur dan menyediakan layanan kepada individu, kelompok orang yang melakukan perjalanan ke tujuan utama perjalanan, mengatur kegiatan perjalanan di mana bisnis beroperasi.

sebagai perantara dalam dalam penjualan atau pengelolaan layanan untuk perjalanan domestik dan asing. Perwakilan adalah individu yang ditunjuk untuk

melakukan kegiatan perwakilan permanen atau sementara di agen perjalanan umum, agen perjalanan, bisnis lain atau agen perjalanan umum yang berada di area lain.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seven Flower Tour Dan Travel.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat latar belakang di atas, masalah yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan yang ditawarkan masih kurang.
2. Ketidaknyamanan Lingkungan kerja yang diakibatkan oleh indikator-indikator yang kurang mendukung.
3. Kinerja karyawan yang masih belum optimal yang disebabkan tingkat absensi yang meningkat setiap bulannya.

1.3 Batasan Masalah

Karena ia memiliki jangkauan yang luas, waktu untuk meneliti para penulis sangat terbatas. Karena itu, saya pikir penulis harus membatasi penelitian pada masalah-masalah berikut :

1. Variabel pada penelitian ini hanya mengenai Pelatihan dan Lingkungan kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen

yaitu kinerja karyawan.

2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan/ tenaga kerja yang ada di PT Seven Flower Tour dan Travel.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Adakah Hubungan Pelatihann terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Flower Tour danr Travel?
2. Adakah Hubungan Lingkungann Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Flower Tour dant Travel?
3. Adakah Hubungan Pelatihan dann Lingkungann Kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Flower Tour dan Travel?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang harus dicapai penulis adalah masalah yang diidentifikasi sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Seven Flower Tour dan Travel.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Seven Flower Tour dan Travel.
3. Untuk mengetahui pelatihan dan lingkungan kerjas terhadap kinerja karyawan PT Seven Flower Tour dan Travel.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat kepada setiap pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sarana Alat untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari universitas dan sarana untuk secara langsung mengamati dunia bisnis dan perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
 - a. Membantu PT Seven Flowe Tour dan Travel agar dapat memahami atau mengatasi masalah-masalah pada kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan menjadi lebih baik.
 - b. Di masa yang akan datang dapat mempertimbangkan keputusan pelatihan dan lingkungan kerja untuk menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini bisa diaplikasikan sebagai sumber informasi dalam penambahan pengetahuan referensi tambahan bagi penelitian di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambahkan atau memperluaskan ilmu pengetahuan agar dapat di praktekkan langsung dalam dunia bisnis yang nyata dan dapat mengatasi kinerja diri sendiri.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut (Bangun, 2012:20) pelatihan ialah proses untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan yang membantu mereka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012:21) pelatihan staf adalah kegiatan terorganisir yang membantu meningkatkan kinerja karyawan dan tingkat informasi serta keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan.

Menurut (Kaswan, 2013:21) pelatihan ialah proses peningkatan pengetahuan dan kompetensi karyawan. Pendidikan diberikan di semua tingkatan organisasi, dan setelah karyawan memberikan pendidikan, karyawan mengubah sikap dan bekerja lebih efektif. Untuk dapat melakukannya, memperbaiki kekurangan dalam kinerja.

Menurut (Kaswan, 2016:21) pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan organisasi, dan karyawan wajib merancang dan berpartisipasi dalam pendidikan, mengembangkan semua kompetensi di dalamnya, dan memberi lebih banyak kepada karyawan dan memberi karier yang lebih bagus bagi karyawan ke depannya.

Menurut (Sutrisno, 2013:67) pelatihan ialah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka saat ini dalam suatu pekerjaan dan yang akan di jabatnya segera.

Menurut (Widodo, 2015:82) mengemukakan, pelatihan menjadi runtutan kegiatan terpisah yang bisa andil dalam peningkatan profesionalisme dan pengetahuan secara terstruktur, yang akhirnya hasil profesional bisa terpeoleh.

Dari pemahaman di atas, pelatihan adalah proses pembelajaran dan dapat diselesaikan dalam upaya menaikkan kinerja karyawan. Di samping itu, keterampilan manajemen dan teknis bisa ditingkatkan.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut (Sunyoto, 2012:21), tujuan diadakan pelatihan itu sendiri adalah:

1. Memperbaiki kinerja manakala pelatihan dibutuhkan dalam pengisian kesenjangan kinerja aktual dan kinerja karyawan yang diekspektasikan.
2. Perbarui keahlian karyawan dengan mendidik karyawan untuk menggunakan teknologi baru secara efektif.
3. Menurunkan waktu belajar, yakni di kala opsi yang karyawan pioihi tidak optimal dan acapkali pelatihan dibutuhkan agar kesenhantan antara kinerja aktual dan kinerja karyawan yang diekspektasikan bisa terisi.
4. Masalah operasional dilatih agar bisa memberi asistensi bagi karyawan perihal penuntasan masalah organisasi dan bekerja lebih efisien.
5. Promosikan karyawan dengan mendorong mereka melalui pengembangan program pengembangan karir yang sistematis.

6. Orientasi organisasi dan pekerjaan melalui upaya bersama untuk memastikan bahwa organisasi dan karyawan akan dimulai bersamaan.
7. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran ganda, menyediakan kegiatan efisiensi organisasi dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi yang mendorong pertumbuhan pribadi untuk semua karyawan.

2.1.1.3 Komponen-Komponen Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017:14) terdapat beberapa komponen-komponen dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Maksud dengan tujuan pelatihan harus ada kejelasan dan terukur.
2. Pelatih harus berkualifikasi yang bagus.
3. Materi pelatihan harus didasari tujuan yang ingin Anda capai.
4. Metode pelatihan harus sesuai untuk tingkat kompetensi staf yang berpartisipasi.
5. Trainee harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan seperti yang disebutkan (Melmbessy Moses,2011:69) antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang disediakan bagi karyawan sepatutnya menyesuaikan dengan apa yang organisasi butuhkan, dan dianggarkan di waktu yang disediakan.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan harus selalu ada relevansinya dengan jenis pelatihan yang Anda ambil.

3. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan disesuaikan dengan apa yang ingin Anda latih.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berdampak langsung pada kinerja karyawan, yang akhirnya menaikkan kinerja organisasi, dan begitu esensial dalam memunculkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti., 2011:2) mengemukakan, lingkungan kerja ialah tempat di mana karyawan menjalankan tugas hariannya. Lingkungan kerja yang informatif seyogyanya memberi rasa aman dan memunculkan antusiasme pada karyawan agar bekerja dengan semaksimal mungkin.

Menurut (Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja ada di sekitar staf, misalnya, dapat memengaruhi kinerja pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka karena, misalnya, pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang tepat, dll.

Menurut (Sunyoto, 2013:43) lingkungan bisa memunculkan pengaruh pada pekerjaan yang terlibat di sekitar pekerja untuk memenuhi tugas-tugas yang terlibat, dan lingkungan kerja fisik bisa memengaruhi komitmen emosional para karyawan yang bekerja.

Menurut (Nitisemito, 2013:97) lingkungan kerja langsung atau tidak langsung bisa memunculkan pengaruhnya Anda saat bekerja yakni secara fisik atau non-fisik di sekitar karyawan.

Menurut (Afandi & Pandi, 2016:51) jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja, lingkungan yang bermanfaat bagi mereka untuk melakukan aktivitas mereka dan untuk mendapatkan kenyamanan dengan menggunakan jam kerja mereka secara efektif bisa memberi rasa aman. Pasokan dan karyawan bisa beroperasi.

Dalam komentar di atas, lingkungan kerja dapat membawa semua yang terjadi pada karyawan di tempat kerja, yang bisa memengaruhi karyawan dan pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:26) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisikk dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai
(Contohnya: pusat kerja, kursi, meja, dsb.)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (contohnya:, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya)

2. Lingkungan Perantara

Lingkungan perantara yang memengaruhi kondisi seseorang, contohnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan bau tidak sedap di lingkungan kerja.

2.1.2.3 Faktor- faktor mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut (Nitiseminto, 2013:21-23) mengemukakan, faktor yang bisa memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang ada keterkaitannya dengan kapabilitas karyawan, di antaranya:

1. Warna

Warna menjadi faktor teresensial dalam peningkatan m efisiensi karyawan. Secara khusus, warna memengaruhi kondisi jiwa.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bersih dan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman, yang dapat berdampak tidak langsung pada seseorang di tempat kerja.

3. Penerangan

Di konteks ini, tidak sekadar pada penerangan listrik, namun juga untuk sinar matahari. Jika pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian, pencahayaan yang tepat diperlukan saat melakukan pekerjaan karyawan.

4. Pertukaran Udara

Ventilasi yang cukup memastikan kesehatan karyawan, sehingga pertukaran udara yang tepat akan memberikan kesehatan fisik bagi karyawan.

5. Jaminan Terhadap Karyawan

Jaminan untuk karyawan tenang. Keselamatan kesehatan sendiri diartikan sebagai terbatas pada keselamatan kerja, bahkan lebih luass, termasuk keselamatan pribadi karyawan dan keselamatan pribadi karyawan.

6. Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu seseorang dan mengganggu konsentrasi kerja Anda. Runtuhnya konsentrasi ini dapat menyebabkan kesalahan atau kerusakan karena pekerjaan yang dilakukan.

7. Tata Ruang

Tata letak ruang kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan staf tempat kerja.

2.1.2.4 Indikator- indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:28) ada beberapa indikator kondisi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut.

1. Penerangan Cahaya

Pencahayaan memiliki pengaruh besar pada kelancaran kerja operator. Cahaya yang tidak jelas akan membebani karyawan dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan karyawan dapat menjadi sulit untuk mencapai tujuan perusahaan karena dapat membuat banyak kesalahan dan akhirnya menjadi kurang efisien.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Di keadaan normal, tiap-tiap anggota tubuh manusia suhunya variatif. Tubuh manusia senantiasa berupaya menjaga kenormalan dengan sistem tubuh yang jangkak hingga akhirnya batas-batas tubuh bisa terpenuhi dan bisa menyesuaikan dengan hal-hal di luar tubuh yang berubah-ubah.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

kebisingan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka perlu berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, menghindari implementasi yang efektif dari pekerjaan mereka.

4. Sirkulasi Udara

Bau di area tempat kerja bisa dipersepsikan sebagai pencemaran sebab konsentrasi kerja bisa terganggu karenanya. Bila ada penurunan pada tingkat oksigen dan tercampur dengan gas atau aroma yang membahayakan kesehatab, maka udara bisa berubah menjadi kotor. Sumber esensial udara segar ialah adanya tanaman di area tempat kerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Penjagaan keamanan di tempat kerja bisa memakai tenaga kerja Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah situasi yang harus diketahui dan mendapat konfirmasi dari pihak tertentu agar bisa paham akan tingkat pencapaian institusi berkenaan

dengan visi yang perusahaan lakukan sehingga efek positif atau negatifnya bisa teridentifikasi.

Menurut (Sutrisno, 2012:172) mengemukakan, kinerja ialah hasil dari pekerjaan karyawan yang ditinjau dari aspek mutu, jumlah, jam kerja, dan kolaborasi dalam merealisasi tujuan yang organisasi tetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2013:67) mengutarakan, kinerja kerja atau hasil kerja dari mutu dan jumlah bisa teraih lewat integrasi periode di mana ia menjalankan pekerjaannya dengan menyesuaikan tanggung jawabnya.

Menurut (Wibowo, 2013:7) berpendapat kinerja merupakan pekerjaan karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, jumlah jam kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Wibowo, 2016:7) berpendapat kinerja merupakan hasil Kinerja terkait erat dengan strategi organisasi, target kemiskinan konsumen, dan merupakan hasil kerja yang berkontribusi terhadap perekonomian.

Menurut (Kasmir, 2016:80) berpendapat bahwa Kinerja seorang karyawan didasarkan pada hasil pekerjaan dan kinerja pekerjaan pada apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dalam beberapa komentar di atas, kami telah menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari tujuan strategis organisasi dan pekerjaan karyawan yang melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Bangun, 2012:233) menyebutkan manfaat penilaian kinerja, yaitu:

1. Evaluasi antar individu dalam suatu organisasi agar bisa memberi asistensi dalam mengevaluasi kinerja tiap individu di organisasi dan membantu penetapan jumlah kompensasi yang sesuai bagi tiap pegawainya.
2. Pengembangan diri individu yang loyal dalam organisasi tempat pelatihan dan pengembangan pendidikan berlangsung.
3. Pemeliharaan sistem untuk membantu individu mengembangkan perusahaan mereka, menilai pencapaian tujuan melalui perencanaan sumber daya manusia individu, menentukan kebutuhan pengembangann organisasi dan mengidentifikasi.
4. Keputusan manajemen sumber daya manusia, dokumen yang terkait dengan implementasi hukum manajemenn sumber daya manusia.

2.1.3.3 Faktor-faktorr yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016:189-193) mengemukakan, hasil dan kinerja perilaku kerja dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan dann Keahlian

Kemampuan atau keterampilan seseorang saat bekerja adalah. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang Anda miliki, semakin baik Anda dapat melakukan pekerjaan itu.

2. Pengetahuan

seseorang dengan pengetahuan pekerjaan yang baik dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sebaliknya. Ini akan membuatnya lebih mudah bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka jika Anda tahu itu lebih

mudah untuk melakukan pekerjaan Anda, dan jika karyawan itu tidak tahu banyak tentang pekerjaan Anda, itu pasti akan mengurangi hasilnya. atau kualitas pekerjaan, dan akan memengaruhi pekerjaan Anda. Metode yang diberikan.

3. Rancangan kerja

Merupakan rencana kerja yang membuatnya lebih mudah bagi karyawan untuk mencapai tujuan mereka.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau kepribadian seseorang. Seseorang dengan karakter atau kepribadian yang baik dapat melakukan pekerjaan serius dengan penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaan itu luar biasa.

5. Motivasi kerja

Motivasi untuk bekerja adalah mendorong seseorang untuk bekerja. Jika seorang karyawan mendapat dorongan kuat di dalam atau merangsang dari luar, karyawan itu akan didorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2.1.3.4 Indikator – indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam Moehariono dalam (Abdullah, 2014:152)

1. Efektif

Indikator ini mengukur tingkat kebugaran yang diciptakan agar bisa meraih apa yang Anda inginkan. Indikator ini menjawab pertanyaan perihal benar tidaknya apa yang kita lakukan.

2. Efisien

Indikator ini mengukur sesuai tidaknya proses produksi sebuah produk dengan pemakaian biaya sehemat mungkin. Indikator ini memberi jawaban atas benar tidaknya hal yang kita lakukan.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian antara mutu produk dari layanan untuk kebutuhan dan ekspektasi konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur tepat tidaknya pekerjaan yang sudah diselesaikan.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat keefektifan suatu organisasi.

6. Keselamatan kerja

Indikator ini mengukur kesehatan seluruh organisasi dan area kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Model Penelitian	Kesimpulan
(Asim, 2013)	“menjelaskan dampak dari tingkat motivasi antara kinerja karyawan dengan mediasi dari pelatihan yang dibutuhkan di universitas-universitas Pakistan”	Metode analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Analisis Regresi berganda	1. Dalam model kami mengambil motivasi sebagai variabel independen dan pelatihan mengambil sebagai mediasi variabel kinerja dan karyawan sebagai variabel dependen. Alpha adalah sekitar 0,684 yang menunjukkan bahwa variabel dependen menengahi diandalkan pada variabel independen, Hasil kami juga menunjukkan hubungan positif.
(Makian Priskila, 2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Metode analisis data menggunakan Uji statistik Inferensia, Uji Regresi Linear Berganda dan Hipotesis.	1. Pelatihan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya positif dan signifikan secara langsung pada kinerja karyawan
(Trisofia, Junita Dan, & Uhing,	“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan	Metode analisis data, menggunakan	1. Ada perbedaan indikator yang diaplikasikan pada

2015)	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beveragesf Companyt Manadoo”	uji Reliabilitas, uji Validitas Regresi berganda	variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan
(Hendri Rosa, 2015)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPNVI unit ophir sariak”	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda dan Hipotesis	1. Bahwa pelatihan kerja psecara positif dam signifikan memengaruhi kinerja karyawan
(Yuyun et all, 2017)	"Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Diprama Sanur Beach Bali”	Metode analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Analisis Regresi berganda	1. Pelatihan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan, sehingga makin banyaknya pelatihan kerja, maka kinerja karyawannya bisa ditingkatkan
(David Weol, 2017)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”	Metode analisis data menggunakan uji Realiabilitas, uji validitas dan analisis regresi berganda dan Hipotesis	1. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
(Aldi Pambudi, 2017)	“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina”	Metode analisis data menggunakan uji Realiabilitas, uji Validitas dan analisis berganda dan Hipotesis	1. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT pertaminaa

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan khusus bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas tenaga kerja, persaingan global, perubahan yang cepat dan berkelanjutan, masalah transfer teknologi dan perubahan demografis adalah beberapa alasan mengapa pelatihan diperlukan. Pelaksanaan pelatihan yang baik membutuhkan kebutuhannya perusahaan saat ini untuk diperhitungkan untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

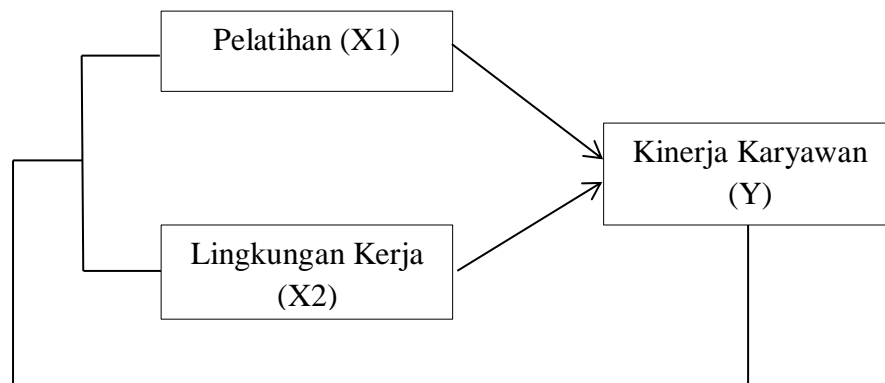
Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Ibrahim, Rosli, Boerhannoeddin, A., & Bakare, 2016) yang berjudul “*The effect of soft skills and training methodology on employee performance*” bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap memprediksi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2016:51) dalam bukunya yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources For Management Research* mengungkapkan bahwa lingkungan yang informatif memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam kondisi optimal. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja, karyawan itu akan berkinerja baik agar merasa betah selama jam kerja dan secara efektif menggunakan waktu aktivitas. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai dapat memengaruhi kinerja karyawan dan mengurangi moral

mereka. Lingkungan kerja yang memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

2.3.3 Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut



Sumber: Penelitian (2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Karena hipotesis masih merupakan fakta yang terbukti, itu masih merupakan jawaban sementara untuk masalah berprasangka. Jawaban yang diduga adalah kebenaran sementara, Anda dapat menguji kebenaran dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian, dan kemudian merumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Flower Tour dan Travel.
2. H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Flower Tour dan Travel.
3. H3: Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Flower Tour dan Travel.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016:2) menjelaskan, metode penelitian mempunyai tujuan dan sasaran tertentu. Data penelitian diperoleh dari data empiris dengan kriteria valid tertentu. Reliabel dan objektif adalah data yang valid dan langkah-langkah logis tertentu.

Menurut (Sanusi, 2011:13) mengutarakan, desain penelitian merujuk pada pengumpulan berbagai jenis data, termasuk keterampilan, korelasi, perilaku, hubungan sebab akibat, eksperimen, dan desain penelitian dasar. Sebuah penelitian yang didit untuk menyelidiki kemungkinan penyebab dan konsekuensi antara variabel pelatihan dan lingkungan kerja untuk kinerja karyawan adalah desain hubungan sebab akibat.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyonoo, 2016:39) menyebutkan, operasional variabel mencakup 2 macam, yaitu:

1. **Variabel Independen**

Variabel independen bisa diistilahkan dengan variabel stimulus, prediktor dan antecedent, serta variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang memberi pengaruh atau memunculkan perubahan, atau munculnya variabel dependen.

2. Variabel dependen dapat kali dinamai variabel output, kriteria, konsekuen, bisa pula diistilahkan variabel terikat, yakni variabel yang terpengaruhi atau yang menjadi akibat dari munculnya variabel bebas.

Definisi operasional variabel peneliti ini dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan yang, diberikan oleh PT Seven Flower Tour Dan Travel kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian dalam pekerjaan.	1. Jenis Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Waktu Pelatihan	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja yang Diperhatikan, oleh PT Seven Flower Tour Dan Travel kepada karyawan mengenai suasana kerja dalam ruangan	1. Penerangan Cahayaa 2. Temperatur ditempat Kerja 3. Kebisingan ditempat Kerja 4. Sirkulasi Udara 5. Keamanan di Tempat Kerja	Likert
Kinerja karyawan (X ₃)	Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Efektif 2. Efesien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan Kerja	Likert

Sumber: Peneliti 2019

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:80) mengemukakan, populasi ialah seluruh nilai, yakni hasil perhitungan ataupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif dari suatu atribut berkenaan dengan sekumpulan objek yang lengkap dan ada

kejelasannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Seven Flower tour dan Travel Sebanyak 105 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:80) mengutarakan, sampel ialah bagian dari jumlah dan ciri yang populasi miliki atau bagian dari populasi yang ada. Oleh karenanya, pengambilan sampel perlu memperhatikan metode khusus yang disesuaikan dengan konsiderasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel lewat sampling jenuh yaitu pengambilan sampelnya dijalankan bila seluruh unsur populasi diterapkan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85) Hal ini kerap dilakukan bila jumlah populasinya relatif rendah. Oleh karena jumlah populasinya sekitar 105 orang, maka peneliti menggunakan metode penarikan sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota karyawan PT Seven Flower Tour dan Travel dijadikan sebagai sampelnya

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilaksanakan pada penelitian yaitu:

1. Kuisisioner ialah metode penghimpunan data yang dijalankan lewat pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tulisan kepada responden. Kuisisioner ini lebih efisien jika peneliti sudah mengetahui

variabel spesifik untuk diukur dan mengetahui apa yang diharapkan responden.

2. Wawancara ialah teknik penghimpunan data yang dijalankan lewat wawancara secara langsung antara peneliti dan penyaji. Dengan perkembangan teknologi, Anda dapat melakukan metode wawancara melalui media tertentu, misalnya melalui telepon, email atau Skype.
3. Observasi ialah metode penghimpunan data yang mempunyai kompleksitas sebab keterlibatan aspek implementasi. Metode pengumpulan observasi dapat digunakan untuk mengukur sikap responden serta untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

Teknik pengumpulan data dilakukan oleh para peneliti, yakni dilakukan dengan mengaplikasikan kuesioner yang merupakan teknologi pengumpulan, dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden sebagai tanggapan terhadap kuesioner.

Seperti yang dikemukakan (Sugiyono, 2016:93), skala Likert ialah ukuran yang diterapkan agar persepsi individu atau kelompok perihal fenomena sosial bisa diukur. Lewat skala ini, variabel yang diukur akan diubah menjadi variabel indikator, lalu diaplikasikan sebagai titik awal dalam penyusunan item alat yang bentuknya pertanyaan atau komentar.

Pada penelitian ini, jawaban yang diperoleh ialah untuk tujuan analisis kuantitatif, skor misalnya (Sugiyono, 2013:168):

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak,Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016:147) mengemukakan, analisis data ialah data yang didasarkan pada variabel dan jenis responden, tabulasi datanya didasarkan pada seluruh responden, dan penyajian data tiap variabel yang akan diteliti yang menjadi data seluruh responden atau sumber data lain yang terhimpun.

Analisis data menjadi langkah krusial dalam pemerolehan temuan hasil penelitian, sebab datanya memberi indikasi ke arah temuan ilmiah bila ada ketepatan metode dalam analisisnya.

Data yang terhimpun diolah lewat SPSS versi 25 agar bisa memberi penggambaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016:147) menjelaskan, statistik deskriptif ialah metode yang ada keterkaitannya dengan penghimpunan dan penyajian data yang akhirnya memunculkan keterangan yang ada manfaatnya. Bila peneliti sekadar berencana menerangkan sampel dan simpulan yang ada relevansinya dengan

populasi dari mana sampel terpilih, maka statistik deskriptif tidak bisa diaplikasikan.

Analisis deskriptif di penelitian ini berupaya menampilkan keterangan dan menerangkan variabel bebas sebagai pelatihan dan lingkungan kerja, sementara variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Alat ukur tergolong valid bila mengukur apa yang harusnya diukur, atau bisa mengukur indikator obyek pengukuran alat ukur. Atau, kuesioner bisa dianggap ada keakuratan dan stabilitas bila alat ukurnya tergolong andal (Sugiyono, 2016:125).

Dari pengertian di atas validitas instrumen diklasifikasi menjadi:

1. Validitas 'konstruk' (construct 'validity)

Validitas konstruk ialah validitas yang berkenaan dengan sejauh mana item uji bisa mengukur apa yang akan diukur dengan menyesuaikan konsep yang sudah ada ketetapanannya.

2. Validitas 'isi' (*content 'validity*)

Validitas isi adalah mewakili jumlah elemen perangkat evaluasi, dan konfigurasi perangkat pengukuran untuk tujuan tertentu.

3. Validitas eksternal (*externall 'validity*)

Validitas eksternal ialah instrumen yang diuji lewat perbandingan antara kriteria yang ada di instrumen dan fakta- fakta empiris di lapangan.

Uji validitas data diaplikasikan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Besar atau tidaknya validitas instrumen mengindikasikan tidak validnya instrumen, sejauh mana data atau informasi terkumpul tidak bergeser dari penggambaran variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dijalankan dengan metode *product moment*.

Ketika menentukan kemampuan dan penggunaan suatu komoditas, kami biasanya memeriksa pentingnya koefisien korelasi pada tingkat koefisien korelasi 0,05 (Wibowo, 2012:36) Dengan kata lain, barang tersebut dikatakan sebagai skor total item. Jika karakteristik item dianggap memuaskan atau secara fundamental valid (Wibowo, 2012:36).

Tabel 3.2 Rangee Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80– 1,000	Sangat kuat
0,60– 0,799	Kuat
0,40– 0,599	Cukup kuat
0,20– 0,399	Rendah
0,00– 0,199	Sangat Rendah

Sumber:(Wibowo, 2012:36)

Rumus ini memberikan besarnya nilai koefisien korelasi pearson product moment

$$\frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 *Pearson Product moment*

Sumber : (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r_{ix} = angka korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji direpresentasikan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05a. Apakah kriteria disetujui dan apakah datanya valid, jika.

1. jika $r_{ix} > r$ Jika ini adalah nilai dari tabel (uji dua sisi menggunakan sig 0,005), jika item dalam pertanyaan ditandai sebagai memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total item, maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{ix} < r$ adalah nilai dari tabel (uji dua sisi sig 0,005), maka jika item dalam pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi secara signifikan dengan skor total item, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sanusi, 2012:80) mengemukakan, reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran meter Anda yang digunakan oleh orang yang sama di waktu yang berlainan. Keandalan ini dipahami sebagai objektif karena meteran tidak mempengaruhi hasil pengukuran.

Reliabilitas merupakan indikator seberapa banyak pengukur dapat mewakili keandalan. Metode pengujian yang paling dapat diandalkan

Sering digunakan dan banyak digunakan untuk menguji alat pengumpulannya, metode *Cronbach's Alpha*. Menurut (Wibowo, 2012:53).

Rumus yang digunakan untuk menemukan keandalan adalah metode Cronbach's *Alpha*, diformulasikan sebagai:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{K-1} \right] \left[1 - \frac{S_I}{S_t} \right]$$

Rumus 3.2 Uji Reabilitas

Sumber:(Wibowo, 2012:52)

Keterangan

r_{11} = Nilai reliabilitas

s_i = Varians skors tiap item pertanyaan

s_t = Varians total

k = Jumlah item pertanyaan

3.5.4 Uji Asumsi Dasar

Menurut (Wibowo, 2012:61) mengemukakan, uji asumsi diaplikasikan untuk menjalankan tes pertama, format data dan tipe data perangkat atau perangkat akuisis data untuk pemrosesan lebih lanjut dari pengumpulan data sumber yang dikumpulkan. Dapatkan data yang tidak terpenuhi untuk memenuhi estimator tak terbatas linear terbaik atau aturan BLUE. Beberapa tes yang termasuk dalam tes dasar di rumah adalah:

1. Uji Normalitas

Uji ini dijalankan untuk pertama kalinya agar bisa mengidentifikasi nilai residu (perbedaan yang ada) atau untuk mengecek normal tidaknya distribusi. Setelah itu, nilai residu sepanjang distribusi normal sekarang pada

kurva dan digambarkan sebagai lonceng atau kurva berbentuk lonceng (Wibowo, 2012:61).

2. Uji Kolmogorov- Smirnov

Uji ini bisa dijalankan lewat regresi standar dari histogram residual, analisis chi-squaree dan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva residu standar berhasil ditampilkan dalam kasus berikut: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z_s < Z_{table}$; atau gunakan nilai swinging probabilitas $(a: s) > a: sig > 0,05$. (Wibowo, 2012:62).

3.5.5 Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Persamaan regresi tidak bisa diidentifikasi dalam persamaan regresi. Dengan kata lain, tidak ada kesempurnaan korelasi atau kedekatan antara variabel bebas yang membuat persamaan. Jika model yang sama menunjukkan gejala kolinergik, ini berarti ada korelasi antara variabel independen. Instruksi dapat dipertimbangkan untuk menentukan apakah variabel independen sejalan dengan variabel independen lainnya berdasarkan nilai koefisien ekspansi variabel (VIF). Menurut Algifari (2000), model ditampilkan tanpa tanda-tanda kolinergik ketika nilai VIF kurang dari 10. Ini berarti tidak ada hubungan antara variabel (Wibowo, 2012:87).

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengacu pada ada tidaknya perubahan dalam variabel yang berbeda pada suatu model. Fenomena ini juga bisa mencerminkan ketimpangan populasi ketika melihat model regresi dalam suatu model. Jika nilai nilai probabilitas (0,05) memiliki nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak ada heterogenitas jika model tersebut merupakan uji heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012:93).

3.5.6 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2012:144) mengemukakan, uji hipotesis paling penting untuk coba pentingnya koefisien regresi linier parsial untuk sebagian untuk meninjau adanya pernyataan hipotesis penelitian.

3.5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012:126) mengutarakan, model regresi linier berganda yang sama mewakili bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel dependen. Hal-hal yang bisa ditunjukkan saat menerapkan analisis ini yaitu bentuk dan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat dan, jika kondisi terjadi, cari nilai estimasi atau nilai yang diharapkan dari setiap nilai variabel independen untuk variabel dependen. Kondisi ini merupakan peningkatan nilai dari tiap-tiap variabel bebas itu sendiri yang ditampilkan pada model regresi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan kausal dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) menggunakan

rumus "statistik atau model matematika" dann untuk memperkirakan nilai yang terkait dengana X (sebagai variabel independen)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber:(Wibowo, 2012:127)

Keterangan :

Y= kepuasan konsumen

a= nilai konstanta

b= nilai koefisien regresi

X1= variabel independen pertama

X2= variabel independen kedua

Xn= variabel independen ke-na

3.5.6.2 Analisis Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012:135) mengemukakan, analisis ini diaplikasikan untuk penentuan kontribusi atau persentase pengaruh variabel independen dalam model regresi yang mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Koefisien numerik yang ditampilkan mewakili kisaran di mana model dibentuk dan dapat menjelaskan kondisi nyata. Koefisien dapaa diartikan sebagai rasio atau persentase keragaman Y (variabel dependen) yang dijelaskan oleh X (variabel bebas). Uji R2 (Decision Ratio) dirancang untuk menentukan kemampuan variabel bebas dalam menggambarkan variabel dependen. Nilai R2 berkisar dari

0a (no) hingga 1a (1). Tampilan program SPSS dapat dilihat dengan melihat angka R2a yang disesuaikan pada tampilan model utama.

3.5.6.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sanusi, 2012:138) mengemukakan, uji signifikansi dari tiap koefisien regresi diperlukan untuk menentukan signifikansi pengaruh tiap-tiap variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini, uji signifikansi sebagian diaplikasikan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang dipakai untuk tes adalah nilai t_{hitung} .

Jikaa $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_0 ditolak (Wibowo, 2012:133)

3.5.6.4 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2012:137) mengutarakan, simultan dari semua koefisien regresi kerap diistilahkan pengujian model. Nilai yang dipakai untuk menjalankan tes paralel adalah nilai F_{hitung} , yakni terkait erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) dan benar-benar memeriksa pentingnya koefisien determinasi (R^2) ketika melakukan uji-F. Uji signifikansi F menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel dependen, dinyatakan sebagai persentase dari variabel independen, tidak acak. Dengan kata lain, dijelaskan bahwa koefisien R^2 penentuan oleh semua variabel independen secara simultan ditentukan oleh beberapa persen dari koefisien dependen. Rasio ini bukan rasio itu, tetapi tes F menjawabnya.

