

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan ialah suatu cara mengajarkan pengetahuan dan kemahiran tertentu serta perilaku supaya pekerja lebih eksper dan dapat memenuhi kewajibannya dengan lebih baik, berdasarkan standar kerja. Menurut (Wulandari & Gilang, 2019:4433) pelatihan ialah materi yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan atasan harus dapat memberikan ilmu yang sesuai kepada sumber daya manusia agar pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat dikerjakan dengan maksimal. Pelatihan ialah komponen untuk meningkatkan kapasitas atau kinerja karena *training* atau pelatihan berkaitan nyata dan signifikan terhadap kapasitas atau kinerja karyawan. Triasmoko juga mengatakan pelatihan atau *training* mempunyai dampak nyata yang sangat berpengaruh terhadap kapasitas atau kinerja karyawan (Kumara edy & Utama mudiartha, 2016:1405).

Pelatihan (*training*) ialah metode pembelajaran yang menyertakan perolehan keahlian, kebijakan, atau pemikiran untuk mengutarakan kinerja sumber daya manusia. sedangkan menurut Hasibuan pelatihan ialah bagian dari didikan yang mengaitkan metode belajar untuk menggapai dan membesarkan kapasitas di luar metode pencerahan yang masanya singkat menggunakan metode dimana pelatihan

dan penataran lebih dikedepankan dibanding teori. Begitu juga Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja ialah kesemuaan kegiatan untuk membantu, menggapai, menyematkan, serta meningkatkan keterampilan kerja, kapasitas produksi, kedisiplinan, karakter, dan etos kerja pada tahap kepantasan dan kepakaran tertentu selaras dengan tingkatan dan posisi jabatan dan pekerjaan (Anggereni, 2018:607).

Berdasarkan Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pelatihan ialah faktor dari edukasi melibatkan cara melatih atau memberi didikan guna mendapatkan dan memperluas ketrampilan di luar bentuk penataran yang berjalan, dalam waktu pendek dan dengan cara yang lebih memprioritaskan melakukan langsung daripada teori. Selanjutnya dipertegas dengan SK Menpan No.01/kep/M.Pan/2001, di dunia Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud pelatihan ialah metode *training* yang kian memusatkan pada praktik langsung daripada filosofi yang dijalankan seseorang atau secuil orang menggunakan perencanaan perancangan untuk orang yang berumur matang dan bertujuan mengembangkan satu atau beberapa bentuk pengetahuan tertentu (Prabowo & Noratta, 2019:164).

Training ialah suatu upaya untuk memajukan mutu karyawannya (Julianry et al., 2017:237). Sedangkan (Komang Noviani sri & Widhiyani sari, 2018:2215) *training* ialah serangkaian aktivitas yang bermaksud memberikan atau meningkatkan kapabilitas yang diperlukan seorang karyawan dalam menghandel pekerjaannya.

Program pelatihan diperuntukan dalam persiapan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya efisien, efektif dan sesuai standar yang telah

ditetapkan. Pengoptimalan potensi karyawan dipastikan dengan cara melakukan sesi pelatihan desain personel organisasi, hal tersebut dilakukan demi mempersiapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Haydar & Halawi, 2018:25).

Pelatihan ialah kata-kata yang berkaitan dengan upaya-upaya terencana yang dilaksanakan untuk meraih kemahiran *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau bagian dari organisasi (Riani eka et al., 2017:295). Pelatihan ialah prosedur yang terus menerus dan bukan prosedur sekilas saja terutama pada saat kemajuan teknologi dan pemahaman meningkat sangat cepat seperti sekarang, sehingga besar kontribusi dari fungsi bimbingan untuk memperlengkap karyawan agar meningkatkan produktivitas dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara praktis. Penerapan pembelajaran ditujukan untuk peninggikan kemampuan akan kompetensi dan pengetahuan tenaga kerja dengan cara ekskalsi kinerja. *Training* memusatkan peningkatan kemahiran dalam hubungan antar pekerja (Julianry et al., 2017:237).

Jika seorang karyawan diberi pelatihan maka akan berdampak pada kekuatan suatu perusahaan. *Training* dan peningkatan kemampuan bagi pekerja ialah suatu aktivitas yang memajukan kualitas SDM supaya makin berkualitas dari aspek wawasan, kapabilitas kerja dan kualitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan supaya dapat menambah kinerja untuk menggapai target organisasi Disambung oleh (Gultom et al., 2019:29) jika anggota yang telah bersikap sesuai dengan syarat pekerjaan, mereka diminta dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja. Kemudian disambung oleh Bangun karena besar pengaruh

training pada kesuksesan suatu organisasi untuk menggapai sasarannya, maka hubungan antara *training* dengan kesuksesan sangat signifikan. Sedangkan Pelatihan ialah proses membimbing kecakapan yang diperlukan oleh pegawai untuk melakukan (Rumangkit & Bakry, 2018:109).

Kesimpulan definisi Pelatihan (X1) menurut penulis ialah sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk membentuk suatu kemahiran atau keterampilan.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan menurut (Prabowo & Noratta, 2019:164), yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meningkatkan kemahiran sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.
3. Memangkas waktu belajar bagi pekerja baru agar terampil dalam pekerjaan.
4. Meringankan persoalan operasional.
5. Menyiapkan karyawan untuk promosi.

Menurut (Kumara edy & Utama mudiartha, 2016:1404) kegiatan pelatihan mempunyai beberapa tujuan yaitu :

1. Guna mengasak ketentuan pekerjaan sekarang yakni *training* yang dijalankan untuk mewariskan sebuah keahlian dan wawasan guna mengatasi pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Guna memberi pemenuhan tuntutan jabatan lain yaitu *training* yang dilaksanakan guna memberi suatu kemahiran di dalam

- dan di luar kapasitas seorang pekerja sebagai pemenuhan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaan lain.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan yaitu *training* yang dilaksanakan untuk menambahkan kemahiran para pekerja dalam penyesuaian diri dengan perubahan prosedur kerja dan hasil kerja yang maksimal.
 4. Untuk memberi pengaruh tak langsung pada perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang digunakan untuk mengukur pelatihan menurut (Anggereni, 2018:608), yaitu :

1. Mengambil dan memilah, adanya ketepatan pengambilan seseorang dan pembimbing yang dilaksanakan oleh pimpinan.
2. Objek *training* dengan syarat pekerjaan, terdapatnya keterkaitan objek *training* yang pembimbing beri melalui kegiatan.
3. Keakurasian metode *training*, adanya keakurasian pola *training* yang disusun oleh pembimbing dalam melaksanakan kegiatan.
4. Prosedur dan perujudan *training*, adanya keakurasian proses perwujudan *training* yang digunakan di lokasi training.
5. Penilaian pelaksanaan *training*, adanya keakurasian penilaian pelaksanaan training yang disusun di lokasi *training*.

6. Penugasan peserta *training* pada pekerjaannya selepas *training*, adanya kesesuaian penugasan sumber daya oleh atasan dengan *training* yang sudah diiringi.
7. Kompensasi sumber daya selepas *training*, adanya ketersediaan kompensasi keuangan dan non keuangan yang disediakan bagi sumber daya yang sudah menyelusuri *training*.
8. Efek *training* pada kemampuan kerja sumber daya, adanya kesesuaian *training* yang sudah pernah disertai dengan kemampuan kerja para pekerja.

Menurut (Gultom et al., 2019:30) indikator pelatihan, yaitu :

1. Target *training* dan peningkatan perlu jelas dan terukur.
2. Para pembimbing perlu mempunyai persyaratan layak.
3. Bahan edukasi harus setakar dengan arah yang akan dicapai.
4. Prosedur *training* harus sinkron dengan kemahiran sumber daya yang menjadi partisipan.
5. Partisipan *training* harus memenuhi ketentuan yang ditentukan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah bagian yang tak terpisah dari perusahaan (Manikottama et al., 2019:250). Lingkungan kerja ialah kondisi tempat kerja seperti kondisi penerangan ruangan, sirkulasi udara, dan aspek yang berdampak pada fisik kerja, seperti suara keras maupun pelan yang mengganggu, getaran,

suhu, dan bahan kimia yang berceceran. Sedangkan menurut (Yanuari, 2019:47) lingkungan kerja ialah totalitas fasilitas kerja yang ada disekeliling pekerja yang tengah mengerjakan pekerjaan yang bisa memberi pengaruh pekerjaan, sarana dan prasarana pekerjaan, kebersihan, penerangan ruangan, ketenangan, termasuk juga ikatan para sumber daya yang berada pada perusahaan tersebut.

Menurut (Wahyuati, 2017:3) lingkungan kerja ialah semua alat serta bahan yang pegawai hadapi, lingkungan sekitarnya dimana sumber daya mengerjakan pekerjaannya, prosedur kerjanya, serta pengarahan kerjanya entah itu mandiri atau secara kelompok. Sedangkan pembentukan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemahiran sumber daya dan prestasi kerja yang mempengaruhi faktor sosial ekonomi, mental, fisiologis, biologis, dan fisik, kimia (Fachreza et al., 2018:118). Menurut (Nainggolan, 2018:139) lingkungan kerja ialah semua yang terdapat pada sekeliling karyawan dan yang bisa memberi pengaruh dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, misalnya penerangan, musik, kebersihan dan lain-lain.

Lingkungan kerja ialah alat perkakas yang akan berdampak pada kinerja karyawan jika lingkungan yang terdapat pada perusahaan itu menyenangkan, lingkungan kerja yang membuat karyawan senang melalui relasi jalinan yang serasi antara bawahan serta atasan, serta mendapat dukungan alat dan infrastruktur yang layak yang terdapat di tempat kerja akan berefek positif bagi karyawan, karena itu kinerja meningkat (Cahyadi, 2019:29). Semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung terselesaikan dipengaruhi oleh kondisi

eksternal dan internal, inilah yang disebut dengan lingkungan kerja (Okasheh & AL-Omari, 2017:15545).

(Hanafi, 2017:78) mengatakan bahwa lingkungan dimana mereka dipekerjakan akan menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengikutkan segala perspektif yang berperan beraksi pada tubuh serta pikiran karyawan. Selain psikologi lingkungan sosial, mental, fisik, dan organisasi di mana karyawan melaksanakan pekerjaan yang mesti dilaksanakan penguraian guna efektivitas yang lebih bagus untuk peningkatan kinerja. Tujuan utamanya ialah untuk mewujudkan lingkungan yang memberi jaminan fasilitas yang punya manfaat untuk kerja dan meniadakan semua penyebab frustrasi, kegaduhan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja yang asyik, maka karyawan tidak akan merasa tertekan maupun bosan dan kinerja bisa maksimal.

Kesimpulan definisi Lingkungan Kerja menurut penulis ialah suatu ruangan atau tempat dimana karyawan bekerja.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(Cintia & Gilang, 2016:711), mengatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik ialah apapun yang berada dalam lingkungan kerja atau tempat kerja yang berbentuk fisik yang bisa memberi pengaruh pada karyawan entah itu langsung atau tidak.
2. Lingkungan kerja non fisik ialah segala hal yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, entah relasi dengan atasan atau relasi antara rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja (Wahyuati, 2017: 3) ialah :

1. Pencahayaan atau penerangan di ruang kerja
2. Suara yang bising
3. Suhu udara
4. Pemakaian warna di ruang kerja
5. Keamanan kerja
6. Membutuhkan ruang gerak
7. Relasi antar karyawan

2.1.3. Loyalitas Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menurut (Tamba et al., 2018:35), bahwa kesetiaan ialah satu dari sekian partikel yang dipakai untuk mengevaluasi sumber daya yang meliputi rasa setia pada jabatannya, pekerjaannya, dan perusahaan. Rasa kesetiaan ini dicerminkan oleh karyawan yang bersedia berjuang untuk perusahaan dan akan melindungi perusahaan apabila terjadinya perselisihan dari pihak internal maupun eksternal perusahaan.

Loyalitas ialah sebuah sikap yang hadir menjadi suatu akibat rasa setia entah itu pada perusahaan, atasan, kelompok, atau pekerjaannya. Ini mengakibatkan orang berkorban untuk memberi kepuasan pada pihak lainnya. Ambisi untuk memberikan bakti inilah yang membentuk seseorang bekerja tanpa peduli seberapa besar Imbalan tetapi yang terpenting adalah prestasi kerjanya. Ini mengakibatkan bahwa loyalitas karyawan bagi sebuah perusahaan (Jayanti & Wati, 2019:73).

Loyalitas ialah sebuah tindakan yang muncul sebagai dampak rasa ingin bersetia dan membenahi entah itu pada pekerjaannya, rekan kerja, atasan atau pada perusahaan. Ini mengakitbatkan orang berkorban untuk memberi kepuasan masyarakat atau pihak lain. Karyawan loyalitasnya rendah pada perusahaan akan menghambat kinerja perusahaan, sehingga target yang perusahaan tetapkan bisa tercapai. Produktivitas perusahaan bisa sangat terdampak dengan loyalitas karyawan yang rendah, banyaknya karyawan yang tidak hadir, dan karyawan yang tidak taat terhadap atasan. Jika royalitas pada perusahaan tak dimiliki oleh perusahaan, karyawan itu tidak punya antusiasme untuk melakukan pekerjaan secara sebaik mungkin dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dike rjakan. Visi serta tujuan perusahaan bisa rusak karena loyalitas yang rendahpada perusahaan (Jayanti & Wati, 2019:73).

Loyalitas ialah karyawan yang bersedia menggunakan semua keterampilan, waktu, dan pikiran untuk ikut membantu mencapai tujuan perusahaan tidak mengkhianati perusahaan dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selagi orang tersebut masih menjadi karyawan pada suatu perusahaan (Ronaldy et al., 2019:117).

Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020:20), rasa cinta serta tanggung jawab untuk memberi perilaku paling baik ialah bagian yang tak bisa dipisahkan dari loyalitas yang akan diberikan atau diarahkan kepada seseorang atau organisasi. Sedangkan pandangan (Heryati, 2016:60) loyalitas karyawan ialah karyawan yang bersedia melindungi dan akan ikut berkontribusi dalam melindungi organisasi

dalam ataupun diluar jam kerja dari suatu ancaman atau sejenisnya dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Penyimpulan yang dapat ditarik dari uraian diatas jika loyalitas karyawan ialah suatu rasa kesetiaan karyawan pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan definisi Loyalitas Karyawan menurut penulis ialah kesetiaan ataupun ketersediaan seorang karyawan untuk memberikan waktu dan kepercayaan kepada suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan

Dibawah ini ada faktor-faktor loyalitas karyawan menurut (Onsardi, 2018:2), yaitu :

1. Kompensasi
2. Pemberdayaan
3. Kepuasan kerja

2.1.3.3. Indikator Loyalitas Karyawan

Adapun indikator loyalitas karyawan menurut (Heryati, 2016:61), yaitu :

1. Bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi.
2. Bersedia menyelesaikan pekerjaan walaupun diluar jam kerja
3. Bersedia menjadi rahasia organisasi atau perusahaan.
4. Mengenalkan perusahaannya kepada masyarakat umum.
5. Menaati peraturan perusahaan tanpa pengawasan
6. Bersedia mengorbankan kepentingan sendiri bagi perusahaan
7. Tidak mengatakan hal yang benar tentang perusahaan

8. Menggunakan produk yang diproduksi dari perusahaannya
9. Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.
10. Tidak melanggar instruksi

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pendapat (Anggereni, 2018:608), kinerja ialah performa, prestasi kerja dan kualitas maupun kuantitas seseorang maupun kelompok kerja yang memberikan hasil kerja yang baik kepada atasan mereka maupun perusahaan. Teori kinerja ialah suatu perilaku yang kerap berusaha dan memiliki filsafat bahwa dibandingkan hari ini, kemarin masih lebih baik, dan kehidupan besok akan lebih baik lagi dibanding kehidupan hari ini (Cintia & Gilang, 2016:711).

Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang didapat oleh pegawai maupun dalam kelompok dalam menjalankan kewajiban atasan mereka berikan atas usaha, kemahiran, dan peluang (Dareho et al., 2017:4477). Kinerja ialah penampilan, hasil buatan personil baik bobot, maupun kuantitas kinerja perseorangan tau kelompok kerja personil, kinerja tidak hanya sebatas pada personil yang memegang jabatan fungsional ataupun sistematis namun juga pada keutuhan jajaran personil di dalam organisasi (Wahyuati, 2017:3).

Kesimpulan definisi Kinerja menurut penulis ialah hasil suatu pekerjaan yang karyawan berikan kepada suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.4.2 Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut (Julianry et al., 2017:238) ialah

1. Kemampuan
2. Motivasi

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dari studi (Wahyuati, 2017:3), ialah :

1. Bobot pekerjaan
2. Akurasi waktu bekerja
3. Inisiatif dalam melaksanakan kerja
4. Kapabilitas
5. Komunikasi baik dan tepat

Adapun indikator kinerja menurut (Anggereni, 2018:4), yaitu :

1. Kapasitas jumlah kerja
2. Bobot kerja
3. Ketepatan waktu
4. Disiplin kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna dalam rangka untuk menyusun skripsi, maka peneliti akan mengangkat beberapa hasil jurnal penelitian yang hampir mirip dengan studi penulis. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang terkait dalam penelitian ini :

Studi yang Prabowo & Noratta, (2019:162) pada jurnal Jurnal Ekonomi Efektif dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari. Volume : 1, edisi 3, ISSN : 2622 – 8882. Variabel independen yang digunakan pada studi ini ialah motivasi, pelatihan, dan kinerja

karyawan ialah variabel bebasnya. *Explanatory analysis* ialah metode analisis yang dipakai, dan jumlah 200 karyawan dan dengan sampel 133 karyawan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil studi yang menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan oleh Yanuari, (2019:45) pada jurnal *Baskara Journal of bussiness & Entrepreneurship* dengan analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Volume : 2, edisi 3, ISSN : 2623-0089. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini ialah motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode deskriptif dan kuantitatif ialah metode yang dipakai dalam studi ini dengan jumlah populasi sebanyak 1.391 karyawan yang dijadikan sampel 101 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil studi menunjukkan lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial atau bersamaan punya signifikansi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan Bank Sariah di Kota Banda Aceh.

Studi oleh Fachreza et al., (2018:115) pada jurnal *Jurnal Magister Manajemen* dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda. Volume : 2, edisi 1, ISSN : 2302-0199. Variabel independen motivasi lingkungan kerja, budaya organisasi dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah metode *Proportionated Stratified Random Sampling* dengan jumlah populasi sebanyak

521 karyawan yang dijadikan sampel 146 karyawan dengan memakai teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil studi yang memberi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, dan baik secara parsial maupun secara simultan punya signifikansi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Wahyuati, (2017:1) pada jurnal Ilmu dan Riset Manajemen yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. Volume : 6, edisi 5, ISSN : 2461-0593. Variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipake ialah Deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 107 karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 70 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil studi menggambarkan jika pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan pada kinerja karyawan RSUD.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Cintia & Gilang, (2016:709) pada jurnal *e-Proceeding of Management* dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Volume : 3, edisi 1, ISSN : 2355-9357. Variabel independen lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan sementara variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 45 karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 45 karyawan dengan memakai analisis regresi linier berganda. Hasil studi yang menggambarkan secara parsial atau simultan

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dareho et al., (2017:4475) pada Jurnal EMBA dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas pada kinerja karyawan pada PT Delisa Minahasa Manado. Volume : 5, edisi 3, ISSN : 2303-1174. Variabel independennya ialah pendidikan, pelatihan, loyalitas dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipakai ialah ialah kuantitatif dengan jumlah populasi 32 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 32 karyawan dengan memakai teknik analisis Regresi linear berganda. Hasil studi menggambarkan Pendidikan, pelatihan dan loyalitas secara simultan punya signifikansi pada kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.

Studi yang oleh Tamba et al., (2018:33) gelar pada jurnal Jurnal Administrasi Bisnis berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Columbindo perdana cabang manado. Volume : 7, edisi 1, ISSN : 2338 – 9605. Variabel dependennya ialah kinerja karyawan variabel independennya ialah disiplin kerja, loyalitas kerja karyawan. Metode studi yang dipakaialah metode deskriptif kuantitatif dan jumlah populasinya sebanyak 150 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 60 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang menunjukkan *Work Discipline and Employee Loyalty simultaneously affect Employee Loyalty of PT. Columbindo Perdana Branch Office Manado.*

Studi yang Julianry et al., (2017:236) gelar pada Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. Volume : 3, edisi 2, ISSN : 2460-7819. Variabel independennya ialah pelatihan, motivasi dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan *Simple Random Sampling* dengan total populasi sebanyak 7.575 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 100 karyawan dengan memakai teknik analisis, analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Studi tersebut memberi gambaran jika pelatihan punya secara tak langsung berpengaruh pada kinerja organisasi dan karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada variabel motivasi.

Studi Komang Noviani sri & Widhiyani sari, (2018:2212) pada jurnal E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan pelatihan pada kinerja karyawan di koperasi pasar srinadi klungkung. Volume : 25, edisi 3, ISSN : 2302-8556. Gaya kepemimpinan situasional, motivasi, pelatihan menjadi variabel bebasnya dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 350 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 78 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil studi menggambarkan gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan pelatihan punya signifikansi pengaruh pada kinerja organisasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Haydar & Halawi, (2018:24) pada jurnal *International Humanities Studies* dengan judul *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies*. Volume : 5, edisi 2, ISSN : 2311-7796. Variabel independennya ialah *training* dan variabel

dependennya ialah *employee Performance*. Metode penelitian yang digunakan ialah *snowball and simple sampling techniques respectively* dengan populasi sebanyak 303 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 303 karyawan dengan menggunakan teknik analisis *escriptive static and analysis involves bivariate correlation*. Hasil penelitian yang menunjukkan program pelatihan berfokus pada kemampuan-kemampuan jangka pendek dan program pengembangan dilakukan untuk kemampuan jangka panjang. Beberapa program termasuk mengorganisir program di luar kantor, menghadiri pelatihan, keikutsertaan dalam kegiatan departemen, serta belajar dari karyawan lain.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ronaldi et al., (2019:116) pada jurnal manajemen dengan judul pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan loyalitas karyawan, pada kinerja karyawan. Volume : 11, edisi 2, ISSN : 2528-1518. Variabel bebasnya ialah loyalitas karyawan, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Uji Kausalitas dengan populasi sebanyak 47 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 47 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi Linier Berganda. Hasil studi memberi gambaran jika loyalitas karyawan, kecerdasan emosional serta disiplin kerja secara bersama-sama punya pengaruh pada kinerja karyawan PT BFI Cabang Samarinda.

Studi yang Cahyadi, (2019:28) gelar pada jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dalam perspektif islam. Volume : 3, edisi 1, ISSN : . Variabel bebasnya ialah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel

dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah *Purposive sampling* dan jumlah populasi sebesar 30 karyawan dengan sampel sebanyak 30 orang dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil studi yang menunjukkan apabila lingkungan kerja serta kepemimpinan secara bersama-sama punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan PT Asyki kota Bogor.

Penelitian yang Riani eka et al., (2017:290) gelar pada jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen yang judulnya ialah pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TD Automotive Compressor Indonesia. Volume : 3, edisi 2, ISSN : 2460-7819. Variabel independennya ialah pelatihan, motivasi dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Motode penelitian ialah metode deskriptif. Populasi sebanyak 104 karyawan, dengan sampel 104 karyawan dengan menggunakan teknik analisis *SEM (Structural Equation Modelling)*. Hasil penelitian yang menunjukan pelatihan dan motivasi kerja punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT TD Automotive Compressor Indonesia.

Studi Manikottama et al., (2019:242) pada jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi. Volume : 5, edisi 2, ISSN : 2528-5149. Variabel bebasnya ialah motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. metode yang dipakai ialah deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebesar 37 karyawan, dengan sampel sebanyak 37 karyawan dan teknik analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*

dipakai. Hasil studi menggambarkan jika lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh yang *negative* pada kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi sementara Lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh yang positif pada motivasi PT Satu Visi Edukasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Nainggolan, 2018:135) pada jurnal akuntansi barelang dengan judul pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia. Volume : 2, edisi 2, ISSN : 2580-5118. Variabel independennya ialah lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dan populasinya 188 karyawan, dan yang menjadi 128 karyawan dengan memakai teknik analisis *Multiple linear regression analysis*. Hasil studi menggambarkan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja secara parsial serta bersama-sama punya signifikansi pengaruh Kinerja Karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran studi memberi gambaran relasi dari variable bebas, dalam hal ini ialah Pelatihan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Loyalitas karyawan (X3) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). kerangka pemikiran yang dipakai pada studi ini :

2.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan punya signifikansi pengaruh positif (Prabowo & Noratta, 2019:171).

Pelatihan secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado (Dareho et al., 2017:4484).

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

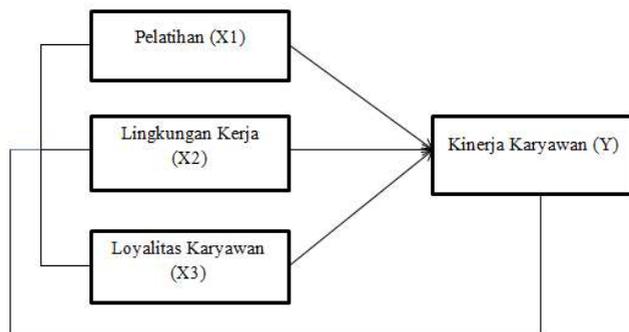
Hasil studi ini menggambarkan jika, baik parsial ataupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik punya signifikansi pada kinerja karyawan pada KPPN Bandung I (Cintia & Gilang, 2016:714).

Lingkungan kerja pada studi ini secara parsial punya signifikansi pada kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia (Nainggolan, 2018:153).

2.3.3. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas Karyawan tidak punya pengaruh secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado (Tamba et al., 2018:40).

Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Letsoin & Ratnasari, 2020:33)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti (2020)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban tidak permanen bagi rumusan masalah studi, dimana rumusan masalah studi telah disebutkan menjadi kalimat yang bentuknya pernyataan (Sugiyono, 2012:63). Hipotesis disebut masih sementara sebab jawaban yang diberi masih hanya berdasar pada teori dan belum berdasar pada fakta empiris yang didapat lewat pengumpulan. Sehingga hipotesis juga bisa dibilang sebagai jawaban yang teoritis atas rumusan masalah studi, belum jawaban yang sifatnya kondisi nyata di lapangan.

Dari landasan teori dan kerangka pemikiran itu, hipotesis yang peneliti tetapkan pada studi ini ialah

1. H1 : Pelatihan secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
2. H2 : Lingkungan kerja secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
3. H3 : Loyalitas karyawan punya signifikansi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
4. H4 : Pelatihan, Lingkungan kerja, Loyalitas karyawan secara simultan punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.