

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan posisi dan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, sebagai salah satu komponen utama yang mendukung perkembangan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan masalah pelatihan. Ini berarti perusahaan harus mampu beradaptasi dengan kemajuan pengetahuan dan prosedur kerja yang baru.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang di tujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, penilaian dan pembelajaran yang di rencanakan bertujuan untuk membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk dapat melekukan tugas sekarang dan di masa depan. Ini berarti bahwa pelatihan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan masalah kinerja organisasi seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Untuk memperjelas definisi pelatihan, berikut penulis mengangkat pendapat dari beberapa ahli :

Mondy & Wayne (2018:111) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan hal utama dalam usaha peningkatan keterampilan atau keahlian pegawai dan kinerja perusahaan.

Yuniarsih (2019: 134) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah cara yang paling umum untuk memberikan atau mengembangkan kemampuan lebih lanjut dan kemampuan serta menanamkan atau mengubah cara pandang kepada pekerja atau cara yang paling umum untuk membantu perwakilan dengan memperbaiki kekurangan dalam presentasi mereka sebelumnya.

Dari semua definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha terencana organisasi untuk membantu karyawan mendapatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan dengan tujuan menerapkannya dipekerjaan.

2. **Jenis pelatihan**

Terdapat lima jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan yaitu :

a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian adalah pelatihan yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Program pelatihan relatif sederhana, karena kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian cermat. Kriteria untuk mengetahui efektivitas pelatihan juga didasarkan pada tujuan yang diidentifikasi selama fase evaluasi.

b. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang adalah bagian dari pelatihan keterampilan. Pelatihan ulang di rancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang berubah. Misalnya, pekerja institusional, pendidik yang biasanya bekerja

dengan mesin tik manual mungkin harus dilatih dalam computer atau akses internet.

c. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan tingkat fungsional terdiri dari pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dibidangnya dan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d. Pelatihan Tim Kerja

Pelatihan tim kerja adalah kolaborasi sekelompok orang untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan Bersama tim

e. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Artinya pekerja memiliki kesempatan untuk mengungkapkan pikiran atau pendapatnya sebebaskan mungkin atas dasar penilaian yang rasional.

3. Indikator Pelatihan

Menurut Mondy & Wayne (2018:111), mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut :

a. Keterampilan

Keterampilan adalah hasil dari latihan yang berulang-ulang, yaitu peningkatan atas perubahan bertahap melalui pembelajaran keterampilan sebagai hasil dari beberapa kegiatan, dan keterampilan berasal dari kata dasar profisiensi yang berarti kompeten atau cerdas dalam menyelesaikan tugas, kompeten dan gesit.

b. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil ‘menegtahui’ perasaan seseorang terhadap suatu objek. Sensasi terjadi melalui pendengaran, penglihatan, penciuman, sentuhan dan rasa. Sebagian besar pengetahuan tentang manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

c. Sikap

Sikap adalah proses yang terjadi pada diri seseorang dengan pengalaman pribadi yang mengarahkan dan menentukan tanggapan terhadap berbagai objek dan situasi.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja suatu perusahaan terdapat banyak aspek pendukung yang menunjang berjalannya perusahaan seperti karyawan, peralatan, kerja. Semua itu merupakan hal yang perlu diperhatikan agar pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja. Jika semangat kerja karyawan meningkat, maka produktivitas karyawan juga meningkat. Jika hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Menurut Nitisemito & S. (2015:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat memengaruhi dia untuk melakukan tugas yang diberikan kebersihan, music,

dll. Karena mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus berusaha untuk memberikan dampak positif bagi perusahaannya.

Menurut Reksohadiprojo & Gitosudarmo (2015:151) lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi ditempat kerja yang perlu diatur agar tidak mengganggu pekerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi setiap tahunnya.

Sudaryo et al. (2018:45) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal disekitar yang mungkin mempengaruhi dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Dikutip dari Sudaryo et al. (2018:51), indikator lingkungan kerja diuraikan sebagai berikut :

a. Hubungan Karyawan

Ada dua hubungan dalam hubungan karyawan yaitu : hubgan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan individu berasal dari rekan kerja dan kelompok. Dan sebagai hubungan kelompok maka karyawan berinteraksi dengan banyak orang baik perorangan maupun berkelompok.

b. Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak stabil atau bising dapat berdampak buruk karena ketidaknyamanan ditempat kerja, untuk karyawan tentu saja lingkungan kerja yang tenang membantu meningkatkan efisiensi saat melakukan pekerjaan.

c. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yaitu berupa sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja karyawan sehingga dapat mempermudah penyelesaian tugas kerja.

d. Penerangan

Gambaran dalam hal ini penerangan tidak hanya dari penerangan listrik, tapi juga dari sinar matahari. Ini biasanya membuat perusahaan harus memiliki pencahayaan yang baik untuk membantu karyawan, jika pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan ketelitian.

e. Sirkulasi udara

Bentuk upaya peningkatan sirkulasi udara dip perusahaan yaitu dengan membuat ventilasi. Ventilasi yang dibuat harus disesuaikan dengan kondisi ruangan, misalnya jika ruangan yang terlalu panas maka dibuat ventilasi yang lebih besar dari ruangan lainnya.

f. Keamanan

Salah satu hal yang dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam bekerja yaitu dengan terjaminnya keamanan pada perusahaan. Dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman tanpa rasa khawatir.

g. Temperatur Udara

Temperatur udara atau suhu ruangan merupakan suatu hal yang penting bagi penunjang kerja yang nyaman karena dengan suhu yang sesuai akan membantu karyawan bekerja lebih fokus.

h. Ruang Gerak yang diperlukan

Perusahaan perlu memperhatikan ruang gerak, karena jika ruang yang disediakan cukup untuk karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan keselamatan karyawan akan terjamin. Selain itu, ruang yang disediakan cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaan tanpa gangguan, dan pelaksanaan pekerjaan dapat dibiayain dengan mudah, lancar, aman dan ekonomis..

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:182).

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesisakan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang

masing-masing. Menurut Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan

positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin (2016:260) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Tanggunng jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Bungaran Siallagan, Miftahuddin & Isnaniah , (2020), Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) 1(2), November 2020, ISSN (Online): 2774-3004, DOI:10.31289/jimbi.v1i2.388	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan	Regresi Linier Berganda	Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Yosabah Zahro, Dodi Wirawan Irawanto, (2023), Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi 2(1):205-213, December 2023, P-ISSN : 2775-3034 dan E-ISSN : 2775-3026, DOI:10.21776/jki.2023.02.1.18	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,	Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3.	Yosef Ferry Pratama Dian Wismar ein (2018), Bussines management and analisis journal Vol 1 No.1-Oktober 2018, (ISSN 2623-0690 (cetak)) DOI : https://10.24176/bmaj.v1i1.26	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaju Textindo	Regresi Linier Berganda	Pada hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023), Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 279–292. ISSN: 3025-1192, DOI : https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Jakarta.	Regresi Linier Berganda	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

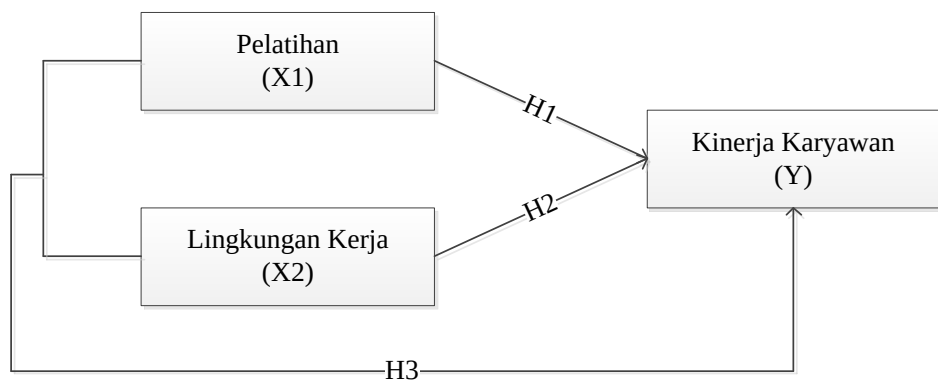
No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistiyowati (2020), Jurnal Manajemen vol. 12 (2) 2020, 280- 287 pISSN: 0285-6911 - eISSN: 2528-1518, DOI: 10.55606/jekombi s.v2i4.2588	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa	Regresi Linier Berganda	(1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa Cabang kota Cirebon (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa (3) Pelatihan dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa Cabang Kota Cirebon
6	Bungaran Siallagan (2020), Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 1(1) 2020: 106-111, P-ISSN: 2086-681X, DOI: https://10.31289/jimbi. v2i1.462	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan	Regresi Linier Berganda	(1) Pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan (3) Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Trisofia Junita Mamangkey Altje Tumbel Yantje Uhing, (2015), Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.737-747, ISSN 2303-1174, DOI : https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.7116 .	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Regresi Linier Berganda	Pelatihan, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
8.	Ajeng Afifah Mustikasari Ari sulistywati Cristophorus Indra Wahyu Tyna Yunita (2023), Vol 1,No 3 2023 September ISSN -E: 2830-6228 https://doi.org/10.35313/ijem	<i>The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance in the fire Departement</i>	Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja berpengaruh secara simultan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9.	Ni Made Yuni Dianantari, Anik Yuesti, I Nengah Sudja (2019) Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen e-ISSN: 2656-5366 Vol. 1, No. 4: April 2019 DOI: https://doi.org/10.1234/jsam.v4i1.81	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Susanti, T., Wulan Safitri, E., Sari Pratiwi, R., & Vicky Indriyono, B. (2024), . International Conference on Digital Business Innovation and Technology Management (ICONBIT), 1(1). E-ISSN : 3109-7286, Retrieved from https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/iconbit/article/view/4144	<i>The Influence Of Training and Work Environment to Employee Performance of Kediri City Health Office Employees</i>	Regresi Linier Berganda	Pelatihan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sudah diuarikan, maka kerangka penelitian ini terdiri dari 2 variabel independent yaitu : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Kerangka Penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Pelatihan

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013:64), Hipotesis adalah jawaban sementara pada rumusan persoalan kajian, dimana rumusan kajian telah dinyatakan dalam bentuk tulisan dan dinyatakan dalam bentuk tulisan tanya. Hipotesis penelitian ini mengacu kepada aspek yang mendasar yaitu : Pengaruh Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pramugolf Pada PT. Gunung Geulis Country Club.

1. Hasil penelitian terdahulu Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau oleh Meri Sandora dan Via Ayu Permadani (2021) dan Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaju Textindo Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar ein (2018) hasil penelltiannya, Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hasil penelitian terdahulu Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) serta Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa oleh Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistyowati (2020) hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Hasil penelitian terdahulu Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan Bungaran Siallagan (2020) dan pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja pada PT. bangun wenang Beverages Company Manado (2015) menyatakan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

H3 : Pelatihan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.