

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sector sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas berkerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Nitisemito (2014: 40) mendefinisikan bahwa

lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan suatu aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan supaya karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dan membuat tingkat efisiensi yang tinggi bisa tercapai

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, aman, nyaman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.1.2 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional atau suatu proses di mana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian dan organisasi untuk mencapai *performance* tertentu (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2018:259). Pelatihan kerja dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan (Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey, 2014). Pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan

dasar kepada karyawan baru atau yang ada sekarang sesuai yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, dan pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dalam Jurnal (Leonardo Augusta dan Eddy Madiono Sutanto, 2013). Teori tentang pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses kegiatan pengajaran atau pengetahuan dasar tentang organisasi yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seluruh karyawan yang berpengaruh kepada tujuan organisasi. Widodo (2015: 82) pelatihan merupakan jantung dari upaya yang berkelanjutan yang tujuannya agar meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja bagi organisasi. Sedangkan menurut Rival dan Sagala pelatihan merupakan proses yang secara sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasinya. Pelatihan berkaitan dengan kemampuan atau keahlian mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya saat ini.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan, dikutip dalam Jurnal (Ratih Dwi Hastari, Naili Farida dan Hari Susanta Nugraha, 2014) antara lain:

1. Dukungan Manajemen Puncak
Dukungan dari pimpinan perusahaan sangat penting karena memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk pelatihan.
2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis
Orang-orang yang mempunyai wawasan lebih luas atau wawasan lebih dalam di dalam bidang pelatihan tersebut.
3. Kemajuan Teknologi
Sesuatu yang tidak bisa kita hindari dalam kehidupan ini, karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia.

4. Kompleksitas Organisasi

Mempertimbangkan tingkat diferensiasi yang ada dalam organisasi, termasuk tingkat spesialisasi atau tingkat pembagian kerja, jumlah tingkatan di dalam hirarki organisasi, serta tingkat sejauh mana unit-unit organisasi tersebar secara geografis.

5. Motivasi

Tingkat motivasi seorang karyawan dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih aktif dan efektif.

6. Keterampilan dan Pengetahuan

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan memainkan peran penting dalam kinerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan ini.

7. Lingkungan Kerja

Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, dukungan luar biasa dan suasana kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dan positif cenderung meningkatkan produktivitas.

8. Alat dan Sumber Daya

Ketersediaan alat, teknologi, dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan juga berperan penting dalam kinerja.

9. Dukungan Sosial

Dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman-teman juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Faktor Eksternal

Faktor eksternal seperti kondisi perekonomian, persaingan pasar atau perubahan teknologi juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan individu.

11. Kepercayaan dan Etika

Kepercayaan dalam hubungan kerja, serta etika profesional, berperan penting dalam kinerja dan reputasi karyawan.

2.1.4 Indikator yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan yang berkualitas menjadi beberapa indikator berhasilnya pelatihan yang dilakukan. Jurnal (Jumawan dan Mora, 2018) beberapa indikator dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur

Seseorang yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelatihan kerja kepada peserta pelatihan pada bidang tertentu.

2. Peserta

Anggota karyawan atau peserta pelatihan yang akan berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran atau pelatihan dengan baik.

3. Materi

Bahan atau bekal pelatihan yang dapat dibuat dan digunakan oleh lebih dari satu trainer atau instruktur yang akan diberikan kepada para peserta pelatihan.

4. Tujuan

Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing

pegawai. Azhad, dkk. (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Menurut Gibson (2015: 183) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Suntoro dalam Uha (2013:212-213) mendefinisikan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Stoner dalam Uha (2013:213) mendefinisikan kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel dalam Uha (2013:213) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. ”. Menurut Duha (2014:223) kinerja pegawai dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

. kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengakuan kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Selim dan Woodward dalam Uha (2013:244) mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik, antara lain:

1. Pelayanan, yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
3. Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
4. Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
5. Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

Menurut Sofyandi (2013: 43) tujuan utama pelatihan yaitu, untuk memperbaiki kinerja, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Banyak sekali manfaat dari adanya pelatihan, diantaranya adalah dengan adanya pelatihan yang strategis dapat membuat SDM menjadi profesional dalam bekerja, dapat membantu sesama karyawan dalam memecahkan masalah mereka, dan lebih memberikan kontribusinya pada hasil organisasional.

2.1.6 Fungsi Pelatihan Kinerja

1. Peningkatan Kompetensi: Pelatihan kinerja dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Hal ini dapat mencakup pengembangan keterampilan teknis, manajerial dan sosial.
2. Peningkatan Produktivitas: Dengan peningkatan keterampilan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Pelatihan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Beradaptasi terhadap Perubahan: Pelatihan juga penting untuk membantu karyawan beradaptasi
4. Peningkatan Kualitas Produk atau Layanan: Karyawan yang terlatih dengan baik memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan yang mereka hasilkan.
5. Pemenuhan Standar dan Regulasi : Dalam beberapa industri, pelatihan kinerja diperlukan untuk memastikan perusahaan mematuhi standar keselamatan, regulasi dan etika.

Dengan demikian, pelatihan kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas organisasi serta perkembangan karyawan.

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi lingkungan kerja merupakan unsur yang pertama dari segenap organisasi. Dalam konteks lain dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi keberhasilan, kualitas, dan kuantitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins Rahmawati dkk (2014), kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan sangat memperhatikan kerjanya baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat dari motivasi dan semangat kerja para

pegawai, karena jika lingkungan kerja organisasi nyaman dan menyenangkan maka dengan sendirinya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan menurut Lelebici dkk dalam Aundrey dan Harjanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Selanjutnya menurut kartono dalam Romadhoni dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya lingkungan kerja yang baik menciptakan kinerja pegawai tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan.

Seterusnya menurut Nitisemito bagian dalam Baharuddin dkk (2015) mengeksposikan daerah pekerjaan adalah suasana kerja yang menyenagkan tingkat otoriter, atasan dan pegawai dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman dan ruang atau tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja, semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapain kinerja organisasi secara maksimal.

Sedangkan menurut Winardi dalam Budianto dan Amelia (2015) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan

baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dari pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja pegawai dalam organisasi baik, aman dan nyaman maka akan menghasilkan suatu sistem kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Nitisemito A. dalam (Handayani, 2016) berpendapat bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan.” Hal serupa juga diungkapkan Mangkunegara dalam (Subariyanti, 2017) “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Munandar (2014), “lingkungan kerja dianggap sesuatu yang terberikan, tidak berubah, yang menurut berbagai persyaratan tertentu dari tenaga kerja”. Lingkungan kerja juga diistilahkan dengan psikologi kerekayasaan dimana Chapanis dalam Munandar (2014) berpendapat “psikologi kerekayasaan terutama memperhatikan penemuan dan penerapan informasi tentang perilaku manusia dalam kaitannya dengan mesin-mesin, peralatan dan lingkungan kerja”. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam ssuatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja optimal, tenang dan produktifitas tinggi.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

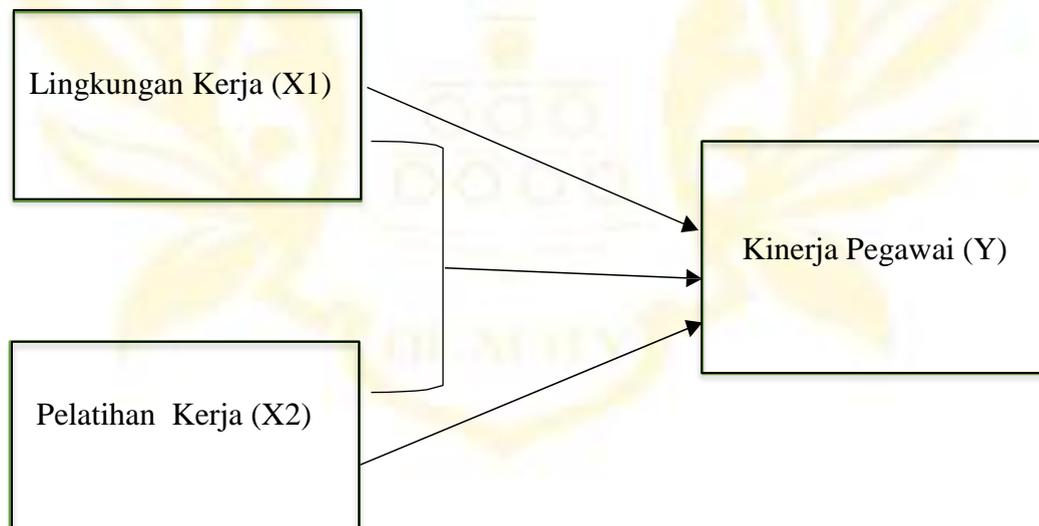
No	Nama/Tahun	Judul Penelitian Dan Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Sazly, S., & Permana, D. (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang Metode kuantitatif.	.Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus product moment yang diolah menggunakan software IBM SPSS 21. Hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain.
2.	Naa,A. (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Metode Kuantitatif	1. terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. 2. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan terciptanya suasana kerja 3. tersediannya fasilitas pegawai dan adanya hubungan harmonis dengan rekan kerja.
3.	Mimiasri, M., Nuzulman, N., & Darni, S. P. (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di	1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian Dan Metode Penelitian	Hasil penelitian
		Kabupaten Aceh Barat Daya Metode Kuantitatif	pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. 3. motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya
4.	Widiana,I. K., & Heryanda, K. K. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli Metode Kuantitatif	1. lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli, 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli
5.	Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur	yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian Dan Metode Penelitian	Hasil penelitian
		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang Metode Kuantitatif.	kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat fenomena yang ada maka, prinsip dasar pemikiran yang menjadikan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konteks, defenisi masalah dan kerangka yang diberikan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang dengan kinerja pegawai.
3. Terdapat interaksi antara lingkungan kerja dan pelatihan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

Hipotesis ini mencerminkan penekanan penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

2.5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Defenisi operasional merupakan seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Defenisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (Sugiyono,2014).

Tabel 2.2 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan termal 2. hubungan dengan atasan 3. tersedianya peralatan kerja 4. hubungan dengan rekan kerja 5. sikap menghormati atasan terhadap bawahan 6. adanya transparansi antar rekan kerja 7. tingkat keamanan yang terjamin, 8. menjunjung tinggi nilai norma budaya 9. Dukungan terhadap keagamaan 	Liker
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran yang konsisten 2. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan 3. Penerapan langsung 4. Umpan balik positif 	Liker

