

**ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JMS MUROCO
NGANCAR KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

ISRO'ATUL EVI ZULIANI

NPM. 17.1.02.02.0161

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2021**

Skripsi oleh:

ISRO'ATUL EVI ZULIANI

NPM: 17.1.02.02.0161

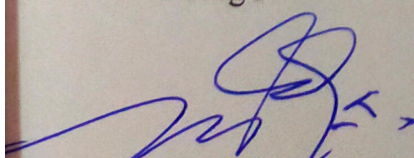
Judul:

**ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JMS MUROCO NGANCAR KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri

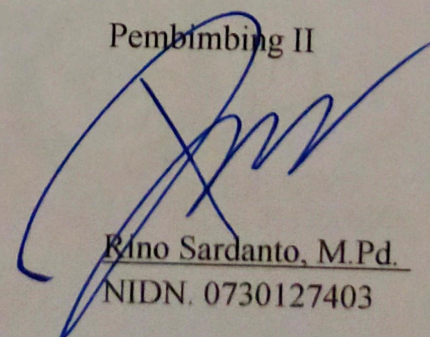
Tanggal: Juni 2021

Pembimbing I



Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Pembimbing II



Bino Sardanto, M.Pd.
NIDN. 0730127403

Skripsi oleh:

ISRO'ATUL EVI ZULIANI
NPM: 17.1.02.02.0161

Judul:

**ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JMS MUROCO NGANCAR KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri
Pada Tanggal: _____

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua : Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M.
2. Penguji I : Moch. Wahyu Widodo, M.M.
3. Penguji II : Rino Sardanto, M.Pd.

Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. SUBAGYO
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : ISRO'ATUL EVI ZULIANI

Jenis Kelamin : Perempuan

NPM : 17.1.02.02.0161

Fak/ Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, _____2021

Yang Menyatakan

ISRO'ATUL EVI ZULIANI

NPM : 17.1.02.02.0161

MOTTO

**“RAHASIA KESUKSESAN ADALAH MENGETAHUI YANG ORANG
LAIN TIDAK KETAHUI”**

Kupersembahkan karya ini buat:

“KEDUA ORANG TUA KU”

ABSTRAK

Isro'atul Evi Zuliani: Analisis Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2021.

Kata Kunci: Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri. (3) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri. (4) rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT JMS Muncoro. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23.

Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri. (3) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri. (4) Rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, berkah, serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M., selaku dosen pembimbing I.
5. Rino Sardanto, M.Pd., selaku dosen pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Teman-teman seperjuangan, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur, sapa, kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, saya sampaikan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun ibarat hanya setitik air bagi samudera luas.

Kediri, _____2021

ISRO'ATUL EVI ZULIANI
NPM : 17.1.02.02.0161

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Rekrutmen	15
3. Lingkungan Kerja	17
4. Pelatihan	20
B. Kajian Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir	24
D. Kerangka Konseptual	27
E. Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian	29
2. Definisi Operasional Variabel	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	32
1. Pendekatan Penelitian	32
2. Teknik Penelitian	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
1. Tempat Penelitian	33
2. Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel	34
E. Instrumen Penelitian.....	35
1. Pengembangan Instrumen.....	35
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	36
3. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian	44
1. Sejarah perusahaan	44
2. Struktur Organisasi.....	45
B. Gambaran Umum Responden	45
C. Deskripsi Data Variabel	47
1. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen.....	47
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	49
3. Deskripsi Data Variabel Pelatihan.....	51
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	53
D. Analisis Data	55
E. Pembahasan.....	64

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Simpulan	69
B. Implikasi.....	69
C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1.1 : Data Pencapaian Target Perusahaan	2
2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
3.1 :Definisi Operasional	30
3.2 : Kisi-kisi Instrumen.....	35
3.3 : Pedoman Pemberian Skor	36
3.4 : Uji Validitas	37
3.5 : Uji Reliabilitas	39
4.1 : Jenis Kelamin Responden	46
4.2 : Usia Responden	46
4.3 : Tingkat Pendidikan Responden	47
4.4 : Deskripsi Data Variabel Rekrutmen	47
4.5 : Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	49
4.6 : Deskripsi Data Variabel Pelatihan	51
4.7 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.8 : Uji Multikolienaritas	57
4.9 : Uji Autokorelasi.....	58
4.10 : Uji Regresi Linier Berganda	59
4.11 : Uji Koefisien Determinasi	61
4.12 : Uji t	62
4.13 : Uji F	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1.1 : Data Pencapaian Target	3
2.1 : Kerangka Konseptual	27
3.1 : Desain Penelitian	33
4.1 : Struktur Organisasi	45
4.2 : Uji Normalitas	56
4.3 : Uji Normalitas Normal Probability	56
4.4 : Uji Heteroskedastisitas	59

LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. Kuesioner Penelitian	74
2. Tabulasi Data Penelitian	78
3. Output SPSS.....	82
4. Surat Pengantar Penelitian	
5. Surat Balasan Penelitian.....	
6. Kartu Bimbingan.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya sehingga perusahaan mampu bersaing dan mencapai suatu tujuan dan memperoleh keuntungan atau laba sesuai target yang diharapkan dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan dan para karyawannya.

Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui bagaimana cara bersaing dengan perusahaan lain maka perusahaan dituntut untuk perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dalam melakukan persaingan antar perusahaan maka kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor terpenting keberadaannya. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan sarana prasarana yang tersedia saja. Tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula dalam meningkatkan kunci sukses perusahaan (Lukiana, 2018) dengan hasil penelitian kinerja karyawan di pengaruhi oleh rekrutmen.

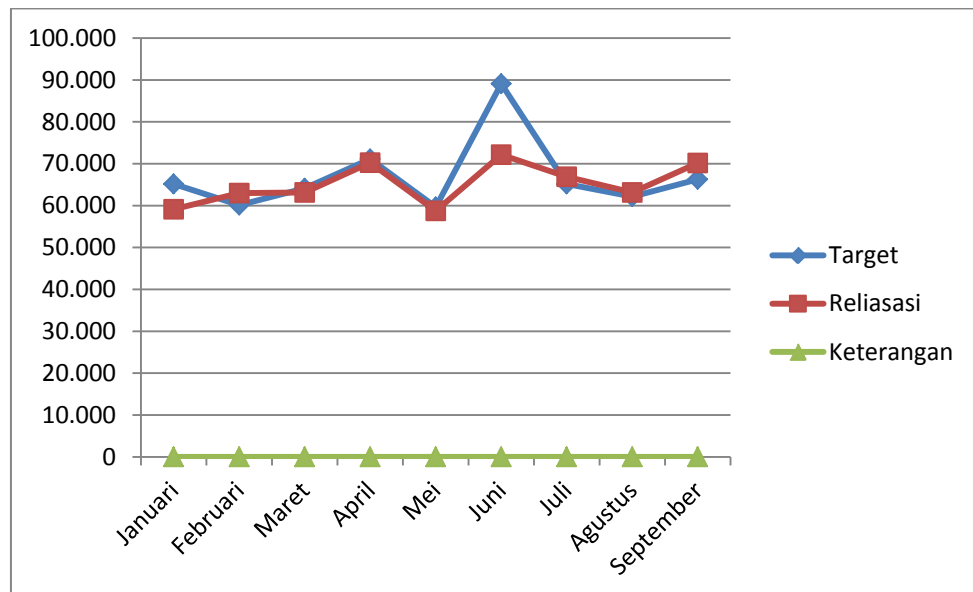
Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento dan Karlina (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis perusahaan terletak pada bagian sumber daya manusia (Lukiana, 2018).

Pencapaian kinerja yang baik dapat beberapa hal salah satunya yaitu penempatan posisi calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut merupakan data persentase kinerja karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kabupaten Kediri periode bulan Januari sampai dengan bulan September 2020:

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT JMS Muroco Ngancar Kediri

2020	Target	Realisasi	Keterangan
Januari	65.178	59.126	Tidak Tercapai
Februari	60.125	62.981	Tercapai
Maret	64.129	63.145	Tidak Tercapai
April	71.126	70.259	Tidak Tercapai
Mei	59.654	58.765	Tidak Tercapai
Juni	89.083	72.167	Tidak Tercapai
Juli	65.156	66.897	Tercapai
Agustus	62.165	63.145	Tercapai
September	66.265	70.189	Tercapai

Sumber: Diolah dari PT JMS Muroco Ngancar Kediri, 2021.



Gambar 1.1
Data Pencapaian Target Kinerja PT JMS Muroco Ngancar Kediri
 Sumber: Diolah dari PT JMS Muroco Ngancar Kediri, 2021.

Berdasarkan data yang didapatkan diidentifikasi tidak tercapainya target kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi karyawan. Mendapatkan karyawan yang berkompeten bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu proses rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan, serta faktor lingkungan kerja menjadi salah satu indikasi tidak tercapainya target perusahaan. Melalui proses rekrutmen dan pelatihan diharapkan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun permasalahan yang terdapat pada perusahaan PT JMS Muncoro antara lain tingkat kinerja karyawan yang kurang maksimal, hal ini disebabkan karena proses rekrutmen yang buruk dan memilih karyawan yang tidak sesuai kompetensi, lingkungan kerja yang kurang

kondusif serta pelatihan yang di berikan perusahaan kurang maksimal. Salah satu faktor yang menjadi kunci sukses utama perusahaan adalah kinerja karyawan (Prabowo, n.d. 2021).

Menurut Siagian (2015:102), “rekrutmen” merupakan “proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kompeten untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”. Dalam memilih SDM yang berkualitas perusahaan akan melaksanakan rekrutmen karyawan dengan berbagai pertimbangan yang matang agar mampu menemukan karyawan yang berpotensi dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuannya adalah mencari karyawan yang sesuai dengan harapan dan dapat membantu visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan melakukan langkah-langkah panjang dalam proses penarikan karyawan yang biasanya diambil dari seleksi, wawancara, tes kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Dari hasil sebuah penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Akhmadi, 2017 pengaruh rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jambi Wood Industri).

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa

“lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Ardana (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan adalah sebuah proses seseorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2016:351), "pelatihan (*training*)" adalah "mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan". Faktor ini merupakan usulan yang dilakukan perusahaan setelah selesai perekrutan dan seleksi karyawan. Setelah mendapatkan karyawan yang berkompetensi perusahaan akan melatih dan mengembangkan karyawan tersebut menjadi SDM yang lebih berkualitas lagi dengan cara memberikan komponen-komponen pelatihan yang bertujuan meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan, pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan dilakukan karyawan selama proses kerja karyawan di dalam perusahaan, dengan pelaksanaan pelatihan karyawan akan lebih percaya diri dan berani mengambil risiko dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang

dilakukan oleh Lukiana (2018) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT JMS Muncoro merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang kayu lapis (*plywood*). PT JMS Muncoro memiliki visi dan misi yaitu menjadi perusahaan kayu lapis yang sekelas dengan global dan mampu memiliki harga maupun kualitas yang mampu bersaing dipasar lokal maupun pasar internasional. PT JMS Muncoro sangat memerlukan karyawan yang inovatif, kreatif dan berkualitas maka proses rekrutmen dan pelatihan karyawan harus dilaksanakan dengan baik dan tepat. Kegagalan dalam melakukan proses rekrutmen dan pelatihan calon karyawan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari adanya rekrutmen dan pelatihan yaitu untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan bisa dituntut untuk bekerja secara optimal. Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan PT JMS Muncoro yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan yang minim, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan, kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Analisis Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, dapat diidentifikasi masalahnya antara lain rekrutmen karyawan yang kurang profesional yang mengandalkan orang dalam atau titipan membuat kinerja karyawan kurang optima. Kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan yang minim, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan, kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan. Begitu juga dengan pelatihan yang kurang maksimal pada PT JMS Muncoro Ngancar Kediri membuat karyawan kurang memahami mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan pada perusahaan.

C. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan dan mengarahkan pembahasan agar memenuhi sasaran yang ingin di capai maka penulis membatasi permasalahan pada :

1. Variabel yang diteliti yaitu rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.
2. Waktu pengamatan pada bulan maret sampai dengan juli 2021.
3. Terbatas pada karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri sebagai responden penelitian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat di rumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri?
4. Apakah rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.
3. Untuk menganalisis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.

4. Untuk menganalisis rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMS Muncoro Ngancar Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis
 - a. Kinerja karyawan yang dapat diterapkan pada bagian sumber daya manusia dalam bentuk penilaian kinerja terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawannya.
 - b. Rekrutmen yang dapat diterapkan pada bagian personalia dalam mencari karyawan baru.
 - c. Lingkungan kerja yang dapat diterapkan pada bagian sumber daya manusia dalam bentuk penyediaan lingkungan kerja di internal perusahaan seperti tingkat keamanan yang maksimal dan fasilitas dalam bekerja yang memadai.
 - d. Pelatihan yang dapat di terapkan pada kebijakan bagian personalia sebagai sarana pemberian pengetahuan tentang kondisi pekerjaan karyawan.
2. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk memperkuat teori dari Hamali (2016:98), yang berpendapat bahwa “Kinerja karyawan yaitu hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi”.

- b. Untuk memperkuat teori dari Sedarmayanti (2017:314), mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja”.
- c. Untuk memperkuat teori dari Hasibuan (2016:351), "pelatihan (*training*)" adalah "mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan".

Daftar Pustaka

- Hamali, arif yusuf. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. BPFU UGM.
- Hasibuan, M. (2016). *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Alfabeta.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansental Badung. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol 1*, Hal 335-348.
- Lukiana, N. M. K. T. K. dan N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen, Volume 1*,.
- Prabowo, A. D. F. dan B. (n.d.). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA KABUPATEN KEDIRI. *Jurnal Revolusi Indonesia*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo.
- Rosento, dan Karlina, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur

Tanjung Lestari.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bumi aksara.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.