



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22661-22671

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan

Aa Phaleria Zulkarnaen¹, Irwansyah²

Program Studi Manajemen Fkultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: aaphaleriazulkarnaen@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan uji statistic diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,118 > 1,995)$. Hal ini berarti H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,327 > 1,995)$. Hal ini berarti H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Serta uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(48,436 > 3.160)$. Hal ini berarti H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian presentase pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine the effect of training and work environment on employee performance at PT Satria Raksa Buminusa South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 70 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Based on statistical tests, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ or $(9.118 > 1.995)$. This means that H1 is</i></p>
<p>Keywords: Training, Environment, Performance, Work Employee</p>	

accepted, meaning that there is a positive and significant influence between job training (X1) on employee performance (Y). Meanwhile, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ or $(7.327 > 1.995)$. This means that H2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between the work environment (X2) on employee performance (Y). As well as the hypothesis test, the calculated F value $> F_{table}$ or $(48.436 > 3.160)$ was obtained. This means that H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a simultaneous positive and significant influence of training and work environment on employee performance. Thus, the percentage influence of training and work environment on employee performance is 59.1%, while the remaining 40.9% is influenced by other factors.

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi ini, tenaga kerja berkualitas ialah faktor terpenting pada sebuah perusahaan untuk pengembangan bisnis makin tidak bisa terpisahkan dalam suatu kelompok ataupun suatu industri. Tenaga kerja merupakan salah satu kunci untuk menentukan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Manajemen terkait sumber daya dari pekerja sangat dibutuhkan untuk menaikkan efektivitas dari tenaga kerja didalam suatu kelompok. Tenaga kerja itu sendiri perlu memiliki kualitas tinggi, karena semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Apabila tenaga kerja yang rendah bisa membuat sulitnya sebuah industri untuk berkembang, dan menjalani suatu tujuan walaupun perusahaan itu sudah mempunyai peralatan yang cukup canggih, dengan tidak adanya tenaga kerja yang berkualitas tinggi hal tersebut tidak akan berarti, karena pola pikir manusia adalah hal yang paling mendasar secara alamiah. Faktor-faktor yang perlu dicapai untuk meningkatkan segala aspek perusahaan yang perlu diperhatikan yaitu pelatihan terhadap pekerja dan lingkungan pekerja yang baik, aman, serta nyaman. Sehingga menghasilkan sumber daya manusia atau pekerja yang bisa mendorong perkembangan suatu perusahaan.

PT. Satria Raksa Buminusa adalah salah satu industri perusahaan yang bergerak di sektor pengamanan pada gas alam dan minyak bumi yang terdapat di Indonesia tepatnya di Pasar minggu, Jakarta Selatan. PT. Satria Raksa Buminusa merupakan Kerja sama antara PT Medcoenergi Tbk, dengan maksud agar terjadi kemitraan antara pengusaha besar, dan kecil. Pada saat ini PT Satria Raksa Buminusa menawarkan produk jasa seperti pengamanan pada sektor minyak bumi dan gas alam. Kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa memberikan pelayanan yang terbaik, guna menumbuhkan kepercayaan pelayanan terhadap perusahaan, agar terciptanya kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Apabila karyawan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan akan memberi dampak yang baik bagi suatu industri. Guna mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mendorong para manajemen perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan serta memberikan lingkungan kerja cukup baik, nyaman, serta aman.

Oleh sebab itu, dapat dilihat bahwa penilaian dari kinerja yang efektif adalah yang membutuhkan standar kinerja dan adanya proses umpan balik untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja, namun jika penilaian kerja tidak efektif dapat menyebabkan penurunan bagi kinerja karyawan yang ada di PT Satria Raksa Buminusa. Ternyata Terdapat dan masih kurang menunjukkan kualitas kinerjanya yang masih belum optimal. Karyawan dengan memiliki rasa puas terhadap hasil pelatihan, perusahaan dan lingkungan kerja akan memiliki rasa emosional, empati, dan *respect* dan nantinya pada gilirannya akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Karyawan yang puas akan memiliki rasa lebih semangat, serta ceria dalam menjalani setiap

aktivitas pada area kerja, memberikan kinerja yang terbaik, dan pasti akan memiliki catatan kehadiran yang baik, serta turut selalu mematuhi peraturan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan fenomena di atas yang menjadi latar belakang penelitian, maka peneliti berencana untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa”.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

“Pelatihan adalah usaha-usaha yang tersusun secara sistematis berguna untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan dan pelatihan berguna untuk mengoreksi kekurangan pada kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan”. (Husnah, Setyowati, dan Eko, 2018).

Menurut Raden (Irawati, 2018) “Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan para pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan pada keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2018) “Pelatihan adalah suatu proses dari suatu pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis, dan terorganisir serta para karyawan non manajerial mempeleajari pengetahuan, dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2016) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Sedarmayanti (Gultom, Nurmaysaroh, dkk, 2021) “Lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu maupun kelompok”.

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan efisiensi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Misalnya, suara keras di lingkungan kerja dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan merasa nyaman di tempat kerjanya, dapat melaksanakan tugas dengan cara memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan berharap kinerja karyawan juga akan tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar rekan kerja, dan hubungan kerja antara bawahan, dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. (Sunarsi, dkk, 2020).

Kinerja Karyawan

Menurut Manungkunegara (2017) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka”.

Menurut Sinambela (2018:481) “Kinerja merujuk pada hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan menjadi ukuran bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang diukur, dan dinilai selama

periode waktu tertentu berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2017).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Ramdhan (2021:6), “Metode penelitian kuantitatif adalah investigasi secara sistematis mengenai sebuah fenomena atau kejadian dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi”. Bertujuan dalam penelitian kuantitatif karena penelitian ini mencari pengaruh yaitu fenomena pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan berlokasi pada PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan yang dilaksanakan selama 9 bulan yang dimulai dari bulan November 2023 sampai bulan Juli 2024. Dalam penelitian ini, jumlah seluruh populasi adalah 70 Karyawan pada PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan. Peneliti ini menggunakan Sampling Jenuh, menurut Sugiyono (2017: 124) “sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sumber data utama yang diperoleh dari seperti hasil dari pengisian pada kuesioner. Sumber data primer atau utama pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa. Data diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah disebar. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji f) dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.613	3.170		3.348	.001
	Pelatihan kerja	.722	.079	.742	9.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji regresi linier sederhana pada tabel, secara umum dari regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$, maka didapatkan regresi $Y = 10,613 + 0,722X_1$. Sehingga dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- α merupakan nilai dari konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai tersebut sebesar 10,613, artinya variabel pelatihan (X_1) tidak terdapat atau bernilai 0 nilai dari kinerja karyawan (Y) adalah 10,613.
- b merupakan nilai koefisien regresi. Nilai tersebut sebesar 0,722, artinya bahwa jika konstanta tetap dan variabel pelatihan (X_1) tidak berubah, maka variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai dari koefisien regresi yang positif, maka setiap perubahan satu item pada variabel kinerja karyawan (Y) akan memberikan hasil perubahan sebesar 0,722. Karena nilai dari koefisien regresi bernilai positif dan dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif. Sehingga menghasilkan persamaan regresi menjadi $Y = Y = 10,613 + 0,722X_1$.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₂)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.215	3.584		3.687	.000
Lingkungan kerja	.754	.103	.664	7.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti SPSS versi 26 (2024)

Uji regresi linear sederhana yang terdapat pada tabel di atas, persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 13,215 + 0,754X_2$, sehingga dapat disimpulkan:

- α merupakan konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai tersebut sebesar 13,215 artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) tidak terdapat atau bernilai 0 terdapat nilai dari kinerja karyawan (Y) sebesar 13,215.
- b merupakan nilai dari koefisien regresi. Nilai tersebut senilai 0,754, artinya bahwa apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 item pada variabel lingkungan kerja (X_2) bisa menyebabkan perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) senilai 0,754. Oleh sebab itu, nilai dari koefisien regresi positif, bisa disimpulkan bahwa variabel pelatihan berdampak positif pada variabel kinerja karyawan, sehingga menghasilkan persamaan regresi menjadi $Y = Y = 13,215 + 0,754X_2$.

**Tabel 3 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.762	3.328		2.332	.023
Pelatihan kerja	.536	.113	.550	4.746	.000
Lingkungan kerja	.297	.132	.261	2.253	.028

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan perhitungan regresi berganda diatas, didapatkan persamaan dari regresi $Y = 7.762 + 0,536 (X_1) + 0,297 (X_2)$. dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Konstanta sebesar 7.762 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dengan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja adalah senilai 7.762.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,536 berarti bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel Pelatihan (X_1) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,536.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,297 ditunjukan dari setiap penambahan satu nilai pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan memberikan dampak naik kinerja sebesar 0,297.

Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1)
Correlations**

		Pelatihan kerja	Kinerja karyawan
Pelatihan kerja	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Dari tabel diatas nilai antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah 0,742, yang terdapat dalam jarak 0,600 – 0,799. Oleh sebab itu, bisa ditarik Kesimpulan variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori hubungan yang "kuat".

**Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2)
Correlations**

		Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Dapat dilihat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,664 dengan interval di antara 0,600-0,799, oleh karena itu menunjukkan hubungan yang “kuat”.

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.579	3.744

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Dari tabel diatas, didapatkan angka koefisien dari korelasi (R) senilai 0,769 atau 76,9% dengan nilai berada 0,600 – 0,799 berarti hubungan Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan “kuat”.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.543	3.89863

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Terlihat hasil pengujian bahwa koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,550 atau 55,0% pada variabel kinerja karyawan. sedangkan 45,0% terpengaruh oleh variabel lain.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.433	4.34498

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Dari pengujian tersebut, nilai koefisien determinasi diperoleh 0,441 atau 44,1%, sementara 55,9% terpengaruh oleh variabel lain.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.579	3.744

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Dari hasil tersebut, koefisien determinasi antara variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan yaitu 0,591 atau 59,1%. Sementara 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain. kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan oleh variabel independen (Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Uji t (X1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.613	3.170		.001
	Pelatihan kerja	.722	.079	.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas, didapatkan kesimpulan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan angka t hitung $> t$ tabel yaitu $9,118 > 1,995$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa menandakan adanya pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Uji t (X2)
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.215	3.584		3.687	.000
	Lingkungan kerja	.754	.103	.664	7.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan kesimpulan terkait lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan angka t hitung $> t$ tabel sebesar $7,327 > 1,995$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultsn (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesisi Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1336.454	2	668.227	46.600	.000 ^b
	Residual	960.746	67	14.339		
	Total	2297.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pelatihan kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Pada tabel bahwa tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($48,436 > 3,134$), bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan pelatihan dan lingkungan kerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil, terjadi pengaruh yang bersifat positif secara signifikan dan secara parsial antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai regresi $Y = 10,613 + 0,722X_1$, serta koefisien korelasi sebesar 0,742, menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,550 atau 55,0%, yang berarti 45,0% sisanya terpengaruh oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis melihat nilai t hitung (9,118) lebih besar dari t tabel (1,996), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal itu, didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti Khoerunnisa, Muhamad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2022) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Federal Industries". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Diperkuat ditemukannya persamaan regresi $Y = 13,215 + 0,754X_2$, serta koefisien korelasi sebesar 0,644, yang

menandakan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Kontribusi pengaruhnya, diukur dari nilai determinasi sebesar 0,441 atau 44,1%, menunjukkan bahwa 55,9% sisanya terpengaruh oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (7,327) lebih besar dari t tabel (1,996), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, menandakan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil itu juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Meri Oktavia Sulaiman (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri". Penelitian tersebut mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal itu dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 7,762 + 0,536X_1 + 0,297X_2$. koefisien korelasi mendapatkan nilai senilai 0,769 yang memiliki arti kedua dari variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai dari determinasi atau kontribusi memiliki pengaruh sebesar 0,592 (59,2%) sedangkan sisanya sebesar 40,8% terpengaruh oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel ($48,436 > 3,134$) sehingga H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Hasil ini dikuatkan adanya temuan oleh peneliti sebelumnya yang diteliti oleh Meri Sandora dengan Via Ayu Permadani (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau". Penelitian tersebut didapatkan simpulan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan analisis persentase tingkat pengaruh sebesar 58% dari hasil sepuluh penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulisan, serta hasil penelitian penulis pengaruh sebesar 59,1%, dapat diberikan kesimpulan bahwa hasil penelitian penulis secara konsisten mendukung dan sejalan dengan temuan sepuluh penelitian yang lebih dahulu yang dijadikan rujukan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah diteliti secara keseluruhan di bab-bab diatas. Peneliti menarik kesimpulan terkait pembahasan terkait dengan rumusan masalah dan hasil yang telah didapat, kepada kepada karyawan pada PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan, dengan sampel sebanyak 70 responden dari 70 populasi. Berdasarkan dari hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan:

1. Regresi $Y = 10,613 + 0,722X_1$, pada variabel pelatihan (X1) secara parsial dan bersifat signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y). Nilai dari korelasi diperoleh senilai 0,742, yang membuktikan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan kuat. Hal itu didukung oleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,550, atau 55,0% dan variabel lain yang tidak diteliti memengaruhi sisa 45,0%. Uji hipotesis didapatkan nilai ($9,118 > 1,996$). Dengan demikian H_0 terjadi penolakan dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan bersifat signifikan variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel pelatihan (X1) dikatakan signifikan karena dapat dilihat melalui kuesioner dengan nilai 4,19 termasuk kriteria sangat baik, yaitu jenis pelatihan sudah sangat baik untuk karyawan.
2. Dengan persamaan regresi $Y = 13,215 + 0,754X_2$ Lingkungan kerja (X2) secara parsial, bersifat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai dari hubungan diperoleh senilai

0,664 melihat bahwa kedua dari variabel memiliki tingkat hubungan yang bersifat kuat. Nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,441 (44,1%), sisanya sebesar 55,9 %. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai ($7,327 > 1,996$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja (X_2) dikatakan signifikan karena dapat dilihat melalui kuesioner dengan nilai 4,04 kriteria baik, yaitu suhu di lingkup kerja sudah cukup baik untuk karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

3. Persamaan regresi $Y = 7,762 + 0,536X_1 + 0,297X_2$, pelatihan dengan disiplin kerja berdampak positif dan bersifat signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai dari hubungan atau nilai tingkat dari hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas adalah 0,769, yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai dari koefisien determinasi atau kontribusi adalah 0,591, atau 59,1%, sedangkan variabel lain memengaruhi nilai sisa 40,9%. Uji hipotesis diperoleh melalui nilai ($48,436 > 3,134$). Dengan demikian H_0 terjadi penolakan dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. pada variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan signifikan karena dapat dilihat melalui kuesioner dengan nilai 4,19 kriteria baik, yaitu karyawan yang sudah melaksanakan pekerjaan dengan sesuai kemampuan yang dimiliki.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Aurelia Tanatha, Teddyansa Halim, Jurisman Simanjorang, Sunday Ade Sitorus. (2023). Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indojava Grafika. *Journal of Business, Management and Accounting*. Vol. 5, No.1. Hal. 1-14.
- Ayu Monika, Tedi Rusman, Suroto, Albert Maydiantoro.(2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*. Vol. 1, No.2. Hal. 132-150.
- Elizar, H. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, I*, 46-58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Gultom, N. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika - Akuntansi Bisnis dan Keuangan, I*, 1-8.
- Hendri Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinermas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau* Vol. 12, No. 4.
- Imas Masitoh, Muhamad Aziz Firdaus dan Rachmatullaily Tinarkartika Rinda. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 2, No.3 Agustus 2019 Hal. 301-317.
- I Ketut Swarjana, S. M. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Khoerunnisa, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Federal Industries. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No.1. Hal. 46-54.

- Khasbulloh Huda, Rachmad Soleh. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Vol. 2, No. 3. Hal. 369-281.
- Leatemala, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1-10.
- Lutfiatul Husnah, T. S. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROYAL HOTEL JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, IV*, 33-45.
- Meri Oktavia Sulaiman. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7, No. 2.
- Meri Sandora, Via Ayu Permadani. (2020) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Manajemen Riau*. Vol. 12, No.4
- Mulyanti, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah. *Skripsi*, 1-215.
- Nuridha Citraningtyas, I. D. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo. *Diponegoro Journal Of Management, Vi*, 1-11.
- Priansa, Juni Doni, .*Perencanaan (I Ketut Swarjana, 2022) Dan Pengembangan SDM / Donni Juni Priansa; Editor : Agus Garnida .2018*
- Priyastama, R. (2017). Buku Sakti Kuasai Spss Pengelolaan Data Dan Analisis Data. Start Up.
- Ramdhan, Muhammad S. M. (2021). *METODE PENELITIAN*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2017). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Vivi Vitriani Berliana, N. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Xii*, 280-287.
- Yantika, H. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Iv*, 174-188.
- Yosef Ferry Pratama, D. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal , I*, 26-36.