

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lisna Maelani Nurwanda*, Firman Shakti Firdaus, Indra Fajar Alamsyah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*lisnamaelani01@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com,
indrafajaralamsyah@gmail.com

Abstract. Employee performance greatly determines organizational performance. In order for employee performance to be optimal in achieving organizational goals, improving job training and work environment is something that is really needed. Job training is considered as an activity that can increase and enhance the skills, knowledge and performance of employees. A safe and comfortable work environment is considered capable of influencing employee performance. This study aims to determine the effect of job training and work environment partially and simultaneously on the performance of employees in the Production Department at PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta. This research method is descriptive verification research with a quantitative approach. A sample of 70 respondents was obtained from a population of 219 employees using the slovin formula and the sampling technique was simple random sampling. The results of the study show that the job training for Production Department employees at PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta is very good, work environment is very good, and employee performance is very good. Job training has a positive and significant effect on employee performance by 19.6%, the work environment has a positive and significant effect on employee performance by 35.6%. Job training and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance by 55.2%. This means that the better the level of job training and the employee's work environment, the better the employee's performance.

Keywords: *Employee Performances, Work Environment, Job Training.*

Abstrak. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi. Agar kinerja karyawan dapat optimal dalam pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja adalah hal yang sangat dibutuhkan. Pelatihan kerja dianggap sebagai kegiatan yang dapat menambah dan meningkatkan *skill*, pengetahuan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 70 responden diperoleh dari populasi yang berjumlah 219 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan bagian produksi di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta sangat baik, lingkungan kerja sangat baik, dan kinerja karyawan sangat baik. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,6%, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6%. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Artinya semakin baik tingkat pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja.*

A. Pendahuluan

PT Indo-Rama Synthetic Tbk merupakan perusahaan tekstil yang bergerak di bidang produksi benang pital dan benang campuran yang berlokasi di Purwakarta, Subang dan beberapa kota lainnya di Jawa Barat. Divisi polyester adalah divisi yang menghasilkan dan mengekspor produk-produk polyester, benang tenun serta kain jadi. Agar dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas produk dan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan kerja dan pengadaan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Mangkunegara (1) menyatakan bahwa, “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.” Menurut Kasmir (2) menyatakan bahwa, “Pelatihan merupakan proses yang dilakukan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar kinerjanya dapat efektif dan efisien. (3)

Menurut Latif *et al.*, (4) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan bukan merupakan pekerjaan yang mudah ditambah lagi dengan banyaknya kemajuan teknologi dan informasi yang menuntut para karyawan untuk bisa beradaptasi dengan segala perubahan agar bisa bekerja secara optimal sehingga bisa bersaing dengan perusahaan yang lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?”.

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan jenis data kuantitatif, populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi terkhusus operator mesin DTY pada PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta yang berjumlah 219 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang diuji menggunakan uji t (uji parsial). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.024	2.843		3.174	.002
	Pelatihan Kerja	.274	.114	.295	2.404	.019
	Lingkungan Kerja	.586	.145	.497	4.050	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlation	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.024	2.843		1000	.002
	Pelatihan Kerja	.274	.114	.295	.665	.019
	Lingkungan Kerja	.586	.145	.497	.716	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai $t_{hitung} (2,404) \geq t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 19.6%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja sebesar 19.6%.

Pelatihan kerja dalam penelitian ini meliputi instruktur (pelatih), peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan.

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah karyawan mengikuti program pelatihan, maka kemampuan dan kinerja karyawan menjadi meningkat yaitu pada penyelesaian tugas yang lebih efektif dan efisien.

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

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang diuji menggunakan uji t (uji parsial). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3 dan 4.

Tabel 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.024	2.843		3.174	.002
	Pelatihan Kerja	.274	.114	.295	2.404	.019
	Lingkungan Kerja	.586	.145	.497	4.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlation	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.024	2.843		1000	.002
	Pelatihan Kerja	.274	.114	.295	.665	.019
	Lingkungan Kerja	.586	.145	.497	.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (4,050) \geq t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 35.6%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja sebesar 35.6%.

Pelatihan kerja dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, suhu udara, kebisingan, pewarnaan, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan pemimpin (atasan).

Hasil dari penelitian terlihat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.024	2.843		3.174	.002
	Pelatihan Kerja	.274	.114	.295	2.404	.019
	Lingkungan Kerja	.586	.145	.497	4.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.58, diperoleh persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 9,024 + 0,274 X_1 + 0,586 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 9,024 dapat diartikan jika pelatihan kerja dan lingkungan kerja bernilai ($X=0$) maka kinerja karyawan sebesar 9,024.
2. Pelatihan kerja memiliki nilai sebesar 0,274, yang menunjukkan bahwa setiap penambahan angka pelatihan kerja dengan koefisien bernilai positif, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,274.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,586, yang menunjukkan setiap penambahan angka lingkungan kerja dengan koefisien bernilai positif, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,586.

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,274 dan 0,586 yang menunjukkan bahwa meningkatnya pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274 dan 0,586.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hitung} (2,404) \geq t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Skor tertinggi berada pada dimensi metode yaitu sebesar 3,53 artinya program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta memiliki tingkat kesesuaian yang sangat baik dengan materi dan kebutuhan peserta pelatihan.

Skor terendah berada pada dimensi materi yaitu sebesar 3,37 yang artinya materi yang diberikan pada saat pelatihan masih ada yang kurang relevan dan sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga manfaat bagi peningkatan skill dan pengetahuannya pun masih kurang.

Hasil pengujian adjusted R² pada penelitian variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sebesar 0.196. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 19,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hitung} (4,050) \geq t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,0000 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Skor tertinggi berada pada dimensi lingkungan kerja non fisik ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja antara sesama karyawan dan atasan sudah terjalin dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman mampu mendukung untuk bekerja secara optimal.

Skor terendah berada pada dimensi lingkungan kerja fisik berkaitan dengan masih ada beberapa karyawan yang belum mampu beradaptasi dengan suara bising di sekitar tempat kerja serta tingkat suhu udara yang belum optimal dalam mendukung aktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian adjusted R² pada penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0.356. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 35,6%

Tabel 6. Hasil Uji F Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	371.597	2	185.799	41.196	.000 ^b
	Residual	302.174	67	4.510		
	Total	673.771	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.538	2.12369
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Prob. (0,000000) < nilai signifikansi (0,05) serta nilai F-hitung > F-tabel sebesar $41,196 > 2,382$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai-nilai R Square 0,552 atau 55,2% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kinerja karyawan pada penelitian ini meliputi kualitas pekerjaan karyawan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas berupa jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus, dan jumlah siklus yang diselesaikan, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang dilakukan oleh penulis, maka penelitian ini dapat ditarik menjadi kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja pada karyawan Bagian Produksi PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta berada pada kategori sangat baik sehingga mampu memberikan manfaat kepada karyawan menyangkut peningkatan skill, pengetahuan, sikap dan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta berada pada kategori sangat baik sehingga dapat menunjang aktivitas kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan Bagian Produksi PT Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division Purwakarta berada pada kategori sangat baik yang artinya karyawan sudah melakukan setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,6%. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang diselenggarakan bagi karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6%. Artinya semakin baik lingkungan karyawan maka akan kinerja karyawan akan meningkat.
6. Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya ketika seorang karyawan mendapatkan pelatihan kerja yang baik yang sesuai dengan kebutuhannya serta berada pada lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Artinya semakin baik tingkat pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Acknowledge

Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini, khususnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan doa, materi maupun tenaganya yang tidak pernah terputus hingga saat ini sehingga menjadi alasan kuat penulis dalam menghadapi aktivitas yang sedang penulis jalani.
2. Bapak Firman Shakti Firdaus, S.Hi., M.Sc., Ph.D. selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Indra Fajar Alamsyah Ph.D yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan selama perkuliahan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Jazakumullahu khayran untuk semuanya.

Daftar Pustaka

- [1] Dr. Kasmir, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [2] Latif, N., Ismail, A., Nurmege, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- [3] Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.