

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi

Geddy Sulistyani¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn19.geddysulistyani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT.

This research aims to find out about influence of training and work environment on employee performance at PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. The method used in this research is quantitative method, descriptive and verification. This research was conducted at PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses. The sample collection technique uses all employees of PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses with a total of 105 employees. To determine the total of samples used, use the slovin formula with a margin error of 10% and there were result 52 employees who were used as respondents. The analysis model used in this research is multiple linear regression analysis using the f test and t test with a significance level of 5%. The research results show that there is a partial influence between job training on employee performance and the t table value ($3,739 > 1,676$ atay thitung > ttabel). Meanwhile, there is a partial influence of the work environment on employee performance with t table ($2,329 > 1,676$).

Keyword : *Work Training, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses. Teknik pengumpulan sampel menggunakan seluruh karyawan PT. Kreasindo Jayatama Sukses yang berjumlah 105 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan yaitu dengan cara menggunakan rumus slovin dengan margin error sebesar 10% dan terdapat hasil 52 karyawan yang di jadikan responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji f dan uji t dengan taraf signisikasi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial Antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($3,739 > 1,676$ atay thitung > ttabel). Sedangkan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan t tabel ($2,329 > 1,676$)

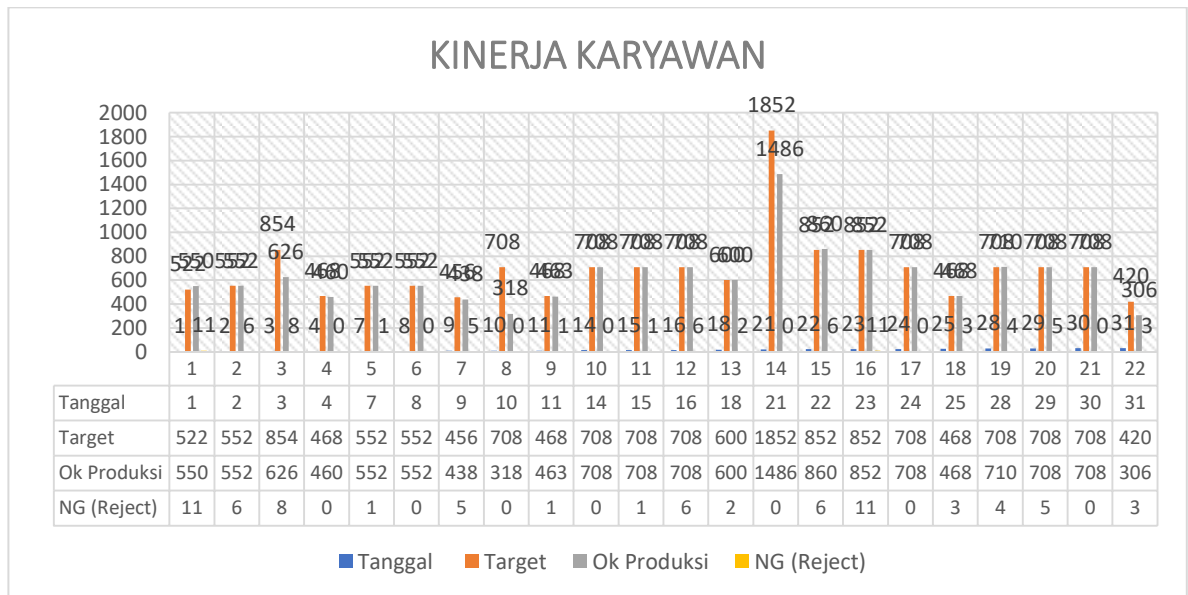
Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam perkembangan industri kecil maupun industri besar. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan yang di harapkan bisa tercapai. Upaya yang mendukung untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah pelatihan dan pengaruhnya lingkungan kerja bagi karyawan (Khoerunnisa, Muhamad Aziz Firdaus, 2022).

PT. Kreasindo Jayatama Sukses merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang plastik. Selain itu PT. Kreasindo Jayatama Sukses ini bergerak di bidang blow molding specialist. PT. Kreasindo Jayatama Sukses ini didirikan pada tahun 2000 yang berada di daerah Bekasi Timur.

Kemajuan dan keberhasilan instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam hal ini, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja instansi. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Pertiwi & Savitri, 2021).



Gambar 1 Target Produksi, Hasil Produksi, NG periode Agustus

Dari Gambar 1 di atas permasalahan yang terjadi yaitu kurang stabilnya kualitas kinerja karyawan dalam mencapai target produksi yang sudah di targetkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tersebut harus mempunyai pelatihan kerja yang baik dan tanggung jawabnya sebagai karyawan pada bidangnya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya yang sudah dibebankan.

Pelatihan kerja merupakan hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan agar dapat lebih menguasai pekerjaan dengan baik upaya untuk mempersiapkan para tenaga dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Dessler, 2015:284) pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan ini juga dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungan bekerja.

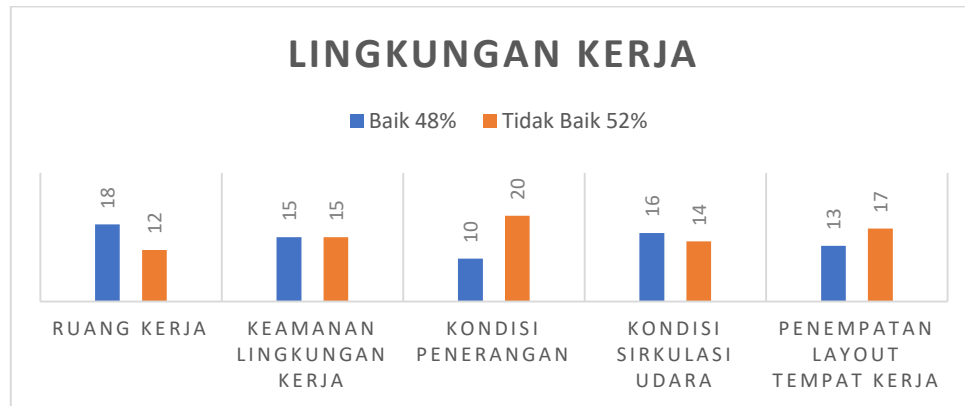
No	Kondisi Pelatihan Kerja	Responden	Baik	Tidak Baik	Persentase %	Target
1	Kesesuaian materi pelatihan	30	14	16	47%	100%
2	Waktu pelaksanaan pelatihan kerja	30	14	16	47%	100%
3	Keterampilan instruktur baik dalam memberikan materi	30	12	18	40%	100%
4	Durasi pelatihan cukup	30	13	15	43%	100%
5	Fasilitas pelatihan baik	30	16	14	53%	100%

Tabel 1 Hasil Pra-kuesioner kepada 30 karyawan PT. Kreasindo Jaya tama Sukses terhadap Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pra-kuesioner, 2023

Dari hasil Tabel 1 menemukan permasalahan pada pelatihan kerja yaitu pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan waktu pelatihan yang hanya dilakukan pada saat karyawan diterima pada perusahaan sehingga masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dan kurangnya evaluasi yang menyebabkan tidak adanya peningkatan kualitas kinerja karyawan. Dengan begitu seringnya menemukan kualitas produk yang NG (reject) dengan begitu dibutuhkannya peningkatan kinerja karyawan dari pelatihan kerja.

Selain faktor pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi material dan psikologis dimana perusahaan berada. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik (tata letak kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan pencahayaan yang memadai (Ohorella, 2020).



Gambar 2 Hasil Pra-kuesioner kepada 30 karyawan PT. Kreasindo Jaya tama Sukses terhadap Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pra-kuesioner, 2023

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa masih banyak kondisi lingkungan kerja yang belum maksimal seperti kondisi ruangan yang belum cukup baik dan layout tempat kerja yang lebih baik. Hal ini jelas mempengaruhi hasil kinerja karyawan karena dalam kondisi lingkungan ini perusahaan dan karyawan belum bisa bekerja sama dengan baik karena lingkungan yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, adanya perbedaan hasil seperti penelitian yang dilakukan oleh (Nawangwulan, 2019) menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebutuhan pelatihan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanyal & Hisam, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, berpengaruh signifikan terhadap kebutuhan pelatihan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munthe & Rangkuti, 2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti mengambil judul Pelatihan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena adanya pengaruh dari keberadaan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara mutlak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif dapat di definisikan sebagai penelitian yang bersifat deduktif dimana pengambilan kesimpulan dilakukan dengan menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik (Djaali, 2021). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kreasindo Jayatama Sukses

yang berlokasi di Jl. Cempaka 28, Bekasi yang berjumlah 105 karyawan. Model analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan yaitu dengan cara menggunakan rumus slovin dengan margin error sebesar 10% dan terdapat hasil 52 karyawan yang di jadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan, wawancara kuesioner dengan teknik random sampling. Skala yang digunakan untuk mendapatkan bobot setiap jawaban yang diberikan responden yaitu skala likert. Menurut (Sugiyono, 2022:107) dalam (Edial, H., & Chandra, 2017) digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden.

Tabel 2 Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2017:94) dalam (Edical & Chandra, 2017)

Berdasarkan tebal 1 di atas, merupakan pemberian skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, setelah itu untuk mengetahui rentang skala yang digunakan untuk memberikana interpretasi terhadap penilaian yaitu menggunakan rumus $RS = (m-n)/b$ yaitu , m = skor maksimum, n = skor minimum b = jumlah skor skala kuesioner. $RS = \frac{m-n}{b} = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Keterangan :

m = Skor Maksimum

n = Skor Minimum

b = Jumlah Skor Skala pada Kuesioner

Tabel 3 Analisis Rentang Skala

Bobot Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
1	1 - 1,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

2	1,8 - 2,6	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	2,6 - 3,4	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	3,4 - 4,2	Baik	Baik	Baik
5	4,2 - 5	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Teknik pengolahan data yang diperoleh kemudian di analisis dengan uji validitas dan uji reabilitas, analisis jalur serta uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 4 Analisis Jawaban Responden

Jawaban Responden		X1		Mean	Jawaban Responden		X2		Mean	Jawaban Responden		Y		Mean
		f	%				f	%				f	%	
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	4,33	1	Sangat Tidak Setuju	1	1,9%	4,21	1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	4,37
2	Tidak Setuju	2	3,8%		2	Tidak Setuju	1	1,9%		2	Tidak Setuju	1	1,9%	
3	Cukup Setuju	3	5,8%		3	Cukup Setuju	3	5,8%		3	Cukup Setuju	3	5,8%	
4	Setuju	23	44,2%		4	Setuju	28	53,8%		4	Setuju	24	46,2%	
5	Sangat Setuju	24	46%		5	Sangat Setuju	19	37%		5	Sangat Setuju	24	46,2%	
Total		52	100%		Total		52	100%		Total		52	100%	

Sesuai hasil jawaban responden pada tabel 1.4 diatas, variabel pelatihan kerja (X1) item skor yang memiliki nilai tertinggi yaitu X1.4 dengan nilai rata-rata 4,33 dengan pernyataan “dengan dilaksanakan pelatihan kerja karyawan dapat merasakan manfaat pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja” Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses “Setuju” dengan kategori rentang skala sangat baik dalam artinya karyawan mengetahui dengan baik pentingnya sebuah pelatihan kerja agar terhindarnya masalah dalam produksi. Lingkungan Kerja (X2) item skor miliki tertinggi yaitu pada X2.12 dengan nilai 4,21 dan kategori rentang skala

sangat baik dengan pernyataan “kondisi sirkulasi udara di tempat sudah baik”, hal ini menunjukkan bahwa kelembaban tempat kerja yang baikpun menjadi pengaruh kenyamanan bagi karyawan. Kinerja Karyawan (Y) item skor yang memiliki nilai tertinggi yaitu Y.8 dengan nilai 4,37 dan kategori rentang sangat skala sangat baik dengan pernyataan “menyelesaikan pekerjaan dengan tim mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu”. Hal ini bahwa mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim menjadi faktor penting juga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan keberhasilan untuk mencapai target perusahaan.

Uji Validitas

Data yang dapat dipercaya sesuai dengan fakta disebut validitas. Data empiris (teramati) yang dikumpulkan dari penelitian dengan kriteria valid. Validitas data menunjukkan seberapa tepat perbedaan Antara data nyata objek dan data yang dapat dikumpulkan didalamnya.peneliti mengecek skor item terhadap nomer item untuk menetapkan nilai validitas item, apapun yang tidak lolos tidak akan dilihat lagi.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

	Indikator	r hit	R tabel	Ket
X1	XIP1	0,783	0,361	Valid
	XIP2	0,842	0,361	Valid
	XIP3	0,709	0,361	Valid
	XIP4	0,679	0,361	Valid
	XIP5	0,687	0,361	Valid
	XIP6	0,832	0,361	Valid
	XIP7	0,781	0,361	Valid
	XIP8	0,803	0,361	Valid
	XIP9	0,669	0,361	Valid
	XIP10	0,833	0,361	Valid
	XIP11	0,773	0,361	Valid
	XIP12	0,845	0,361	Valid
	XIP13	0,764	0,361	Valid
	XIP14	0,528	0,361	Valid
	XIP15	0,858	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Hasil uji menunjukan bahwa semua item perangkat divalidasi dan bahwa koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-25)

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

	Indikator	r hit	R tabel	Ket
X2	XIP1	0,843	0,361	Valid

Indikator	r hit	R tabel	Ket
XIP2	0,523	0,361	Valid
XIP3	0,504	0,361	Valid
XIP4	0,736	0,361	Valid
XIP5	0,749	0,361	Valid
XIP6	0,752	0,361	Valid
XIP7	0,782	0,361	Valid
XIP8	0,816	0,361	Valid
XIP9	0,726	0,361	Valid
XIP10	0,778	0,361	Valid
XIP11	0,736	0,361	Valid
XIP12	0,731	0,361	Valid
XIP13	0,733	0,361	Valid
XIP14	0,596	0,361	Valid
XIP15	0,768	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item perangkat divalidasi dan bahwa koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-25)

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y)

Indikator	r hit	R tabel	Ket
XIP1	0,733	0,361	Valid
XIP2	0,709	0,361	Valid
XIP3	0,747	0,361	Valid
XIP4	0,758	0,361	Valid
XIP5	7,17	0,361	Valid
XIP6	0,709	0,361	Valid
XIP7	0,746	0,361	Valid
XIP8	0,638	0,361	Valid
XIP9	0,686	0,361	Valid
XIP10	0,633	0,361	Valid
XIP11	0,689	0,361	Valid
XIP12	0,732	0,361	Valid
XIP13	0,707	0,361	Valid
XIP14	0,773	0,361	Valid
XIP15	0,655	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Perangkat yang diperiksa telah menunjukkan hal itu koefisien korelasi telah ditentukan dengan analisis korelasi dengan bantuan komputer (SPSS-25) dan bahwa setiap item perangkat dianggap validasi atau valid.

Uji Reliabilitas

Mengidentifikasi kekokohan instrument adalah tujuan utama dari uji reliabilitas. Alat dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten. Atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ini berarti bahwa setelah diuji pada subjek lain dan pada waktu yang berbeda, instrument tersebut akan memberikan hasil yang sama. "instrument yang dapat diandalkan memiliki koefisien alfa lebih dari 0,6 menurut metode Corombach. Nilai alpha kemudian dibandingkan dengan angka kritis realibilitas. Jika alfa corombach lebih dari 0,60, alat yang digunakan untuk variabel dianggap handal atau reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket Nilai Cronbach's Alpha	Ket
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,947	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,933	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Seperti dapat dilihat pada tabel 8 masing-masing dari yang disebutkan di atas dalam analisis ini adalah " yakin akan keakuratannya; nilai alpha cronbach (α) 0,6 atau lebih tinggi.

Uji Normalitas

Jika data tampaknya dikumpulkan Uji normalitas dapat dilakukan pada populasi apakah anggotanya mengikuti distribusi normal untuk mengonfirmasi hal ini (Nurmayadi, 2017). Menurut definisi, distribusi normal, modus, median, dan mean berada dipusat. Untuk memastikan apakah data berdistribusi normal, dapat dilakukan uji normalitas. Proses ini dilakukan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dalam program komputer SPSS for Windows jika nilai signifikansi melebihi 0,05 (nilai-p lebih dari 0,05) atau nilai-p kurang dari 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	0,0000000

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,34889276
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,055
	Negative	-0,112
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 9 karena alfa 0,098 secara statistic signifikan (alfa 0,05).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi Antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016). Dalam pengujian koefisien, t hitung kurang dari t tabel, dan standart error cukup besar. Terbukti, variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen, atau bahwa tidak ada hubungan linier antara keduanya.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	13,261	4,813		2,755	0,008		
totalx1	0,472	0,126	0,520	3,739	0,000	0,380	2,632
totalx2	0,278	0,119	0,324	2,329	0,024	0,380	2,632

a. Dependent Variable: totally

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Seperti terlihat pada Tabel 10 baik nilai tolerance maupun VIF lebih dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi diantara parameter bebas. Tidak adanya multikolinearitas ini menkonfirmasi hasil model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji heteroskedastisitas akuntan dengan abs_res.

Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,226	3,050		0,730	0,469
	totalx1	-0,089	0,080	-0,252	-1,113	0,271
	totalx2	0,113	0,076	0,337	1,489	0,143

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Tabel 11 dari data tersebut diatas menunjukkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas yang dapat dideteksi karena semua probabilitas untuk variabel independen lebh besar dari 0,05. Menurut temuan ini, tes dapat di anggap benar dan akurat.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan data, analisis regresi berganda membandingkan berapa banyak variabel yang tampil independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil spss yang digunakan adalah:

Tabel 12 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13,261	4,813		2,755	0,008
	totalx1	0,472	0,126	0,520	3,739	0,000
	totalx2	0,278	0,119	0,324	2,329	0,024

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Persamaan regresi untuk uji regresi ini berbentuk seperti yang di tumjukkan dalam tabel di atas:

$$Y + a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,261 + 0,472X_1 + 0,278X_2$$

Model dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 13,261 menunjukkan bahwa jika variabel bebas pelatihan kerja dan lingkungan kerja tetap, maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar 13,261 satuan.
2. Koefisien variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 0,472, menunjukkan bahwa koefisien variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif searah. Artinya, nilai kinerja pegawai meningkat seiring dengan nilai pelatihan kerja.
3. Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja sebesar 0,278 menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang terdiri dari pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 13 Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,261	4,813		2,755	0,008
totalx1	0,472	0,126	0,520	3,739	0,000
totalx2	0,278	0,119	0,324	2,329	0,024

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Variabel pelatihan kerja dihitung dengan nilai t hitung 3,739 dengan tingkat sigsifikasi 0,000. Selain itu, dilakukan perbandingan tingkat sinifikasi 5% Antara nilai t hitung dan tabel, dengan menghasilkan nilai t hitung >t tabel (3,739>1,676). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. Untuk variabel Lingkungan kerja nilai t hitung sebesar 2,329 dengan tingkat signifikan 0,024, dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikasi sebesar 5% sebesar 1,676 (2,329>1,676, atau t hitung > t tabel). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi.

Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji kemampuan pelatihan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama dalam menjelaskan kinerja. Menurut (Ghozali, 2018:79) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar <0,05

Tabel 14 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1716,117	2	858,058	43,590	.000 ^b
	Residual	964,556	49	19,685		
	Total	2680,673	51			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Menurut data diatas, nilai F hitung sebesar 43,590 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F 3,183 (F hitung lebih besar dari F tabel, atau 43,590 lebih besar dari 3,183), dan tingkat signifikan F lebih besar dari alpha (α), atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a di terima, atau bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F Koefisien Determinasi

Antara dan termasuk 1 (R^2) dimungkinkan koefisien determinasi. R^2 lebih kecil dari nilai variabel bebas sangat terbatas karena kelemahan R^2 . Jika nilai R^2 disesuaikan lebih dekat dengan suatu (1), maka kemampuan model akan meningkat. (Ghozali,2018:286)

Tabel 15 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	0,640	0,625	4,43676

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Perhitungan didasarkan pada informasi yang ditunjukkan pada tabel diatas keluaran SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,800 hal ini berarti koefisien determinasi pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,640 sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

Variabel Pelatihan kerja terdiri dari 6 indikator, yaitu Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, dan Sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa item yang memiliki nilai tertinggi atau berkontribusi dalam variabel pelatihan kerja terdapat pada tujuan dengan pernyataan “dengan dilaksanakan pelatihan kerja karyawan dapat merasakan manfaat pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja.” Dengan nilai rata-rata 4,33. Variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 indikator yaitu, penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pernyataan pada indikator kelembaban di tempat kerja yang memiliki nilai rata-rata 4,21 yaitu “kondisi sirkulasi udara di tempat sudah baik”. Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 6 indikator yaitu. produktifitas, kualitas, ketepatan waktu, putaran waktu, penggunaan sumber daya, dan biaya menunjukkan bahwa terdapat pernyataan pada indikator yaitu ketepatan waktu dengan pernyataan “menyelesaikan pekerjaan dengan tim mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu” dengan nilai rata-rata 4,37.

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan pengaruh diantara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,739 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan pengaruh diantara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,329 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,024 tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin bagus pelatihan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses. Lingkungan kerja juga bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin nyaman lingkungan kerjanya maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi, sehingga semakin bagus Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses.

IMPLIKASI

Berdasarkan indikator pada variabel pelatihan kerja maka sebaiknya Instruktur pelatihan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi lebih peka terhadap menanyakan setiap karyawannya jika ada yang belum memahami materi ketika sedang pelatihan. Berdasarkan indikator pada variabel lingkungan kerja, sebaiknya PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi ditingkatkan lagi fasilitasnya dalam lingkungan kerja agar kinerja karyawan lebih optimal lagi dalam menunjukkan pekerjaan. Berdasarkan indikator pada variabel kinerja karyawan, maka sebaiknya PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi untuk bisa lebih mengembangkan setiap karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk penelitian lebih lanjut maka perlunya pengamatan yang lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dan dapat juga menggunakan model kerangka berfikir yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Dasmaria Dmk, B. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi JMMA*, 2(3), 563–574.
- Dessler, G. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Edial, H., & Chandra, D. (2017). Kehidupan Sosial Penambang Emas Di Kelurahan Pasar Hilir Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Geografi*. <https://doi.org/10.24036/geografi/vol6-iss1/177>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khoerunnisa, Muhamad Aziz Firdaus, R. T. R. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Vol.5No.1F*, 46–54. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6905>
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Moh Saiful, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV.Jakad Publishing.
- Ohorella, H. (2020). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. WAHANA LESTARI INVESTAMA KECAMATAN SERAM UTARA KABUPATEN MALUKU TENGAH*.
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 2 (2024) 2400-2416 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i2.5298

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 63–77.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Prenada Media Group.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Sopiah, E. M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi OF. Yogyakarta.

Sri Widodo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama Dan Globalisasi*.