

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “EMAS CROP”)**

Muhammad Amjad As'ad Al-Umam, Daris Zunaida, Dadang Krisdianto

*Program Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia
E-mail: amjadasad28@gmail.com*

ABSTRAK

Studi ini berguna sebagai pengetahuan akan Dampak Pelatihan serta Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan (Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “EMAS CROP”). Mengaplikasikan jenis studi Kuantitatif. Yang menjadi populasi yakni karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera, senilai 94 responden. Collecting data dengan pemanfaatan angket, serta serta penganalisaannya mengaplikasikan regresi berganda. Mendapati akan kedua item berdampak parsial dengan t hitung $> t$ tabel yakni $2.235 > 1,662$ serta signifikan $0,020 > 0,05$ pelatihan berdampak signifikan dengan parsial kepada keputusan pembelian. Uji t hitung $> t$ tabel yakni $2,319 > 1,622$ dan tingkat $0,018 > 0,05$ Lingkungan kerja berdampak signifikan kepada Kinerja Karyawan. Dan didapati nilai F variabel Pleatihan juga Lingkungan Kerja mendampaki kepada Kinerja Karyawan. Didapati F hitung $> F$ tabel yakni $21,870 > 3.097$ juga Sig. F $0,022 < 0,05$. Uji koefisien determinasi mendapati Kinerja Karyawan senilai 31,9% oleh item Pelatihan juga Lingkungan Kerja. Dan sisa senilai 68,1% didampaki dari item yang tak ada di studi ini. Uji analisis regresi linier berganda mendapati item yang punya dampak paling tinggi yakni Pelatihan punya hasil koefisien beta paling tinggi yakni 0.521.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study is useful as knowledge of the Impact of Training and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Era Mulia Abadi Sejahtera "EMAS CROP"). Applying a Quantitative type of study. The population is employees of PT Era Mulia Abadi Sejahtera, worth 94 respondents. Collecting data using questionnaires, and analyzing it using multiple regression. It was found that both items had a partial impact with t count $> t$ table, namely $2,235 > 1.662$ and a significant $0.020 > 0.05$. Training had a significant partial impact on purchasing decisions. The calculated t test $> t$ table is $2.319 > 1.622$ and the level is $0.018 > 0.05$. The work environment has a significant impact on employee performance. And it was found that the F value of the Exercise variable and the Work Environment had an impact on employee performance. It was found that F count $> F$ table was $21.870 > 3.097$ also Sig. F $0.022 < 0.05$. The coefficient of determination test found that employee performance was worth 31.9% by the Training and Work Environment

items. And the remaining 68.1% was impacted by items that were not in this study. The multiple linear regression analysis test found that the item that had the highest impact, namely Training, had the highest beta coefficient, namely 0.521.

Keywords: Training, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN Demi kelangsungan hidup perusahaan, tujuan utama dari semua kegiatan bisnis adalah untuk memaksimalkan keuntungan atau nilai melalui penggunaan SDM yang efisien. Pekerja adalah pihak dengan paling berdampak dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan pemegang saham, manajemen, dan pelaksana.

Dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan mempraktekkan kebijakan perusahaan secara tepat dan tepat, manajemen berusaha mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai dengan tetap mengevaluasi kekurangan. Kebijakan ini mencakup Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia terintegrasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan

Tiap sebuah usaha punya penilaian akan kinerja pekerjanya. Visinya sebagai pengevalan akan kinerja yakni peningkatan SDMnya, juga perbaikan akan kinerja organisasi dengan peningkatan softskillpekerja.

Kuantitas adalah tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja apabila ia mengerjakan kewajiban dengan visi yang sudah disepakati dari atasannya dan mencapainya tepat waktu tanpa adanya keluhan dari atasannya. Kuantitas beriringan dengan kualitas, sebab hasil pekerjaan dibandingkan akan standar perusahaan.

Lingkungan Kerja dan Pelatihan adalah dua item dengan praduga punya dampak kepada Kinerja pekerja. dari data

kinerja karyawan yang didapati dari HDR PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp) pada bulan desember terjadi penurunan dalam aspek kuantitas dan kualitas dari itu pihak perusahaan harus mengevaluasi dan memberikan pelatihan agar di masa kedepan punya unsur kuantitas juga kualitas mendapati hasil yang signifikan serta adanya pemberian semangat kepada pekerja sebagai aset Perusahaan di masa depan. Pada dasarnya, pelatihan yakni suatu kegiatan dengan fungsi sebagai peningkatan kemahiran pekerja akan pengalokasian keuangan sebagai modal usaha.

Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Berdampak Signifikan Kepada Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berdampak Signifikan Kepada Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera?
3. Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Berdampak Signifikan Secara Simultan Kepada Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pelatihan Berdampak Signifikan Kepada Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera
2. Menganalisis Lingkungan Kerja Berdampak Signifikan Kepada Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera

3. Menganalisis Pelatihan dan Lingkungan Kerja Berdampak Signifikan Secara Simultan Kepada Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara, (2001) dalam Sinambela (2015:7-8) mendefinisikan yakni mengelola serta penggunaan pekerja yang tersedia dari tiap individu. Dan dari itu bisa dikatakan yakni merencanakan, mengatur, melaksanakan dan memantau pengadaan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, retensi serta pencapaian pekerja sebagai upaya perwujudan visi sebuah usaha.

Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016: 481) mendefinisikan yakni sebuah manfaat yang diambil dari sebuah kinerja yang mendapati pencapaian seorang atau sekelompok orang pada sebuah usaha berdasarkan kewenangan serta kewajiban tiap pekerja guna perwujudan visi sebuah usaha secara hukum tanpa ada pelanggaran undang-undang, dan etika serta moralitas.

Pelatihan

Pelatihan yakni meningkatkan kapasitas pekerja dengan mengalokasikan anggaran sebagai modal usaha. Dengan kata lain didenifisikan sebagai pengajaran keahlian sebagai kebutuhan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka (Gary dessler, 2004) dalam (Sinambela 2016:169).

Lingkungan Kerja

Sedamaryanti (2001:21) lingkungan kerja fisik yakni penglihatan sebuah wujud nyata yang ada di lokasi sebuah pekerjaan dan yang dapat berdampak secara langsung

maupun tidak terhadap pekerja. Dan untuk lingkungan kerja non fisik yakni penglihatan sebuah wujud tak nyata yang terjadi juga berkaitan akan interaksi para pekerja, baik dengan atasan, bahkan antar pekerja lainnya, serta dengan bawahan.

Hipotesis

Yang menjadi hipotesis di dalam studi ini, yakni :

1. H1 : Pelatihan (X1)
 - a. Ha : Diduga punya dampak signifikan dari pelatihan (X1) kepada kinerja karyawan (Y) dengan parsial
 - b. Ho : Diduga tak ada dampak signifikan dari Pelatihan (X1) kepada kinerja karyawan (Y) dengan parsial
2. H2 : Lingkungan Kerja (X2)
 - a. Ha : Diduga punya dampak signifikan dari Lingkungan kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) dengan parsial
 - b. Ho : Diduga tak ada dampak signifikan dari Lingkungan kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) dengan parsial
3. H3 : Kinerja (Y)
 - a. Ha : Diduga punya dampak signifikan dari pelatihan (X1) serta Lingkungan kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) dengan simultan
 - b. Ho : Diduga tak ada dampak signifikan dari Pelatihan (X1) erta Lingkungan kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) dengan simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis studi yang diaplikasikan berupa kuantitatif asosiatif. Didefinisikan sebagai interaksi dengan sifat sebab akibat dengan visi sebagai pengetahuan akan keterkaitan

dua item yang mendampaki serta item yang didampaki.

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
1.	Pelatihan (X1)	0,691	5	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,718	5	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,749	3	Reliabel
Keseluruhan		0,747	13	Reliabel

Lokasi Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena punya permasalahan yang relevan dengan judul studi.

Waktu Penelitian

Waktu yang dimanfaatkan dalam studi ini yakni dimulai di bulan Januari 2023 hingga di bulan Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi di studi ini yakni para pekerja di PT Era Mulia Abadi Sejahtera dengan jumlah 94 orang.

Dalam studi ini peneliti mengaplikasikan sampling total. Sugiyono (2019:134) mendefinisikan yakni teknik dengan mengaplikasikan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel. Studi yang punya populasi lebih rendah akan 100 sebaiknya perlu adanya sensus, sedemikian rupa sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subjek penelitian atau sebagai responden yang informatif. Menjadikan sampel di studi ini yakni berupa seluruh karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera yang berjumlah 94 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Mengumpulkan data di studi ini dengan memanfaatkan upaya-upaya berupa:

1. Wawancara

Wawancara yakni pertukaran informasi serta ide dengan tahapan tanya jawab sebagai hubungan dengan sebuah topik tertentu yang di bahas.

2. Observasi

Observasi merupakan sebuah upaya dengan beberapa pengamatan akan sebuah hal yang sedang didiskusikan.

3. Kuesioner

Sugiyono (2019) mendefinisikan yakni upaya pengumpulan informasi dengan pemberian beberapa pertanyaan bahkan pernyataan kepada penjawab sebagai jawaban.

Teknik Analisis Data

Adapun Teknik analisis yang diaplikasikan di studi ini yakni Uji Instrument berupa Uji Validitas juga Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik berupa Uji Normalitas juga Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas, dan juga Analisis Regresi Berganda. Pengujian hipotesis ada Uji Parsial (T) juga Uji Simultan (F) serta Kofiefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Mendapati dalam studi ini perhitungan r hitung pada tiap item jawaban yang terbesar akan r tabel bermakna tiap item jawaban sesuai. Kemudian dilihat dari nilai signifikansi dari tiap item jawaban bahwa signifikansi kurang dari 0,05 bermakna tiap item jawaban valid. Mendapati kesimpulan akan item itu bisa dimanfaatkan sebagai pengukur variabel studi.

Uji Realibilitas

Penguaian data diatas didapati akan uji reliabilitas instrument dinyatakan reliable karena hasil Cronbach Alpha > 0,6 yakni $0,747 > 0,6$. Mendapati akan semua item dinyatakan reliabel mendapati pantas diaplikasikan sebagai penganalisian kedepannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menyatakan bahwa uji Kolmogrov Smirnov mendapati unstandardized residual punya hasil Asymp. Sig 0,132 bermakna hasil ini menjadi tinggi akan 0,05, bermakna data di studi ini pendistribusiannya dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Artinya yakni hasil VIF dari seluruh item bebas tak menjadi tinggi akan 10 serta hasil *tolerance* menjadi tinggi akan 0,10. Mendapati akan keseluruhan item bebas berupa Pelatihan serta Lingkungan Kerja tak punya gejala multikolinieritas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54280838
Most Extreme Differences	Absolute	.449
	Positive	.249
	Negative	-.449
Test Statistic		.449
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.461	1.214		2.027	.046
	Pelatihan	.508	.039	.274	2.711	.280
	Lingkungan Kerja	.186	.030	.063	2.622	.536

a. Dependent Variabel: ABSRES

Artinya bahwa signifikan item Pelatihan (X1) menjadi tinggi akan 0.05 yakni $0.280 > 0.05$. Serta signifikansi dari item Lingkungan Kerja (X2) menjadi tinggi akan 0.05 yakni $0,536 > 0.05$. menyebabkan akan keseluruhan item bebas berupa Pelatihan serta Lingkungan Kerja tak mendapati heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.519	1.564		8.688	.000
	Pelatihan	.521	.050	.129	2.235	.020
	Lingkungan Kerja	.231	.039	.033	2.319	.018
Lingkungan Kerja				.987	1.013	

Berdasarkan table tersebut dalam kolom B (Koefisien) mendapati persamaan regresi liner yakni:

$$Y = 3,519 + 0,521X1 + 0,231X2$$

1. Konstanta (a) senilai 3,519, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), mengansumsi menggunakan nilai 0 (nol), mendapati tingginya item Kinerja Karyawan (Y) senilai 3,519.
2. Koefisien regresi dari item Pelatihan (X1) senilai 0.521, bermakna akan tiap peningkatan 1 satuan item Pelatihan(X1), bisa terjadi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,521.

3. Koefisien regresi dari item Lingkungan Kerja (X2) senilai 0,231, bermakna tiap peningkatan 1 satuan item Lingkungan Kerja (X2), bisa terjadi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,231.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel	$t_{hitung} > t_{tabel}$		Nilai sig. < 0,05		Keputusan
		t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai sig.	α	
1.	Pelatihan (X1)	2,235	1,662	0,020	0,05	Ha diterima (Berdampak signifikan)
2.	Lingkungan Kerja (X2)	2,319	1,662	0,018	0,05	Ha diterima (Berdampak signifikan)

Mendapati akan uji t di tabel tersebut menjelaskan yakni:

1. Uji t Pelatihan (X1) mendapati t_{hitung} senilai 2,235 dengan signifikansi t senilai 1,622, sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.235 > 1,662$) atau signifikansi t menjadi tinggi akan 0,05 ($0,020 > 0,05$) dengan begitu secara parsial item pelatihan (X1) berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Y).
2. Uji t Lingkungan Kerja (X2) mendapati t_{hitung} senilai 2,319 mendapati signifikansi t senilai 0,018, sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,319 > 1,622$) menjadi tinggi akan 0,05 ($0,018 > 0,05$) dengan parsial Lingkungan kerja (X2) mendampaki kepada kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.524	2	.262	21.870	.022 ^b
	Residual	27.402	91	.301		
	Total	27.926	93			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Penyajian hasil output tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,870 > 3.097$) dengan signifikan $0,022 < 0,05$. Mendapati item Pelatihan (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) dengan bersamaan berdampak kepada Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R2)

Bermakna item terikat Kinerja Karyawan (Y) bisa diterangkan dengan 31,9% dari item bebas Pelatihan (X1) serta Lingkungan Kerja (X2). Dan dari sisa senilai 68,1% didampaki dari item lainnya yang tak diteliti dalam studi ini.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan kepada Kinerja karyawan

Penyajian pengujian hipotesis peneliti tentang dampak antara variabel (X1) Pelatihan kepada variabel (Y) Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.137 ^a	.319	.280	.549

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

karyawan didapati t_{hitung} senilai 2,235 dan signifikan t senilai 1,622, sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.235 > 1,662$) atau signifikansi t menjadi

tinggi akan 0,05 ($0,020 > 0,05$) mendapati dengan parsial item pelatihan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Mnedapsti akan hasil hipotesis H1 diterima dan menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Peyajian pengujian hipotesis peneliti mengenai dampak dari item (X2) Lingkungan kerja kepada variabel (Y) Kinerja karyawan didapati t_{hitung} senilai 2,319 punya signifikansi t senilai 0,018, sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,319 > 1,622$) signifikansi t menjadi tinggi akan 0,05 ($0,018 > 0,05$) didapati dengan parsial Lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Penyajian hasil tersebut didapati $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,870 > 3,097$) serta nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Mendapati akan dengan bersamaan item Pelatihan (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) berdampak kepada Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Studi ini dilakukan sebagai pengetahuan akan Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan (Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “EMAS CROP”) sebab adanya ketidakstabilan kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera Bulan November-Desember 2022 sampai Januari-Februari 2023. Populasi pada studi ini yakni pekerja PT Era Mulia Abadi Sejahtera.dengan

sampel senilai 94 responden. Dengan hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden didapati hasil rata-rata 4,83 dengan nilai tertinggi 4,90 yakni indikator X1.5 kualifikasi pelatih dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.
2. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden didapati hasil rata-rata 4,48 dengan nilai tertinggi 4,74 yakni indikator X2.4 bau tidak sedap dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.
3. Dari pendistribusian frekuensi responden item X1 Pelatihan didapati hasil rata-rata 4,83 dan hasil rata-rata variabel X2 Lingkungan kerja didapati 4,48 dengan begitu bermakna Pelatihan serta lingkungan kerja dengan bersamaan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.

Daftar Pustaka

- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jackson, R. L. (2006). *Human Resource Management* (Vol. 10). (D. Agelica, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Marbawi Adamy, S. M. (2016). *Manejemn Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Studi*. Lhoksumawe: UINMAL PRESS.
- Pamed Abdul Sadat, S. H. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kepada Kinerja Karyawan. *Vol.9 No. 1. 2020*, 23-29.

Prof. Dr. Lijan P. Sinambela Dan Dr. Sarton
Sinambela, S. (2021). *Metodelogi
Studi Kuantitatif Teori Dan Praktik*.
(Monalisa, Ed.) Depok: Rajawali
Pres.

Prof. Dr. Pandi Afandi, S. M. (2018).
*Manejemen Sumber Daya Manusia
Teori, Konsep Dan Indikator*.
Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Sardamayanti. (2001). *Sumber Daya
Manusia Dan Produktivitas Kerja*.
Jakarta: Mandar Maju.

Sejahtera, H. P. (2023, Januari 20).
Penilaian Kinerja Karyawan.
(M.Amjad, Interviewer)

Sinambela, P. D. (2016). *Membangun Tim
Kerja Yang Solid Untuk
Meningkatkan Kinerja*. (S. D.
Damayanti, Ed.) Jakarta: PT Bumi
Aksara.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Studi
Kuantitatif Dan Kualitatif*. (M. Dr.
Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.) Bandung:
Alfabeta.

Wijayanto, A. (2023, Januari 20). Kinerja
Karyawan PT Era Mulia Abadi
Sejahtera. (M.Amjad, Interview)