

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Klinik Kecantikan Pipit *Beauty Care* Pamekasan)**

Oleh:

Karomi Ash shiddiqi*

Muhammad Mansur**

Budi Wahono***

Email : Karomi.ashshiddiqi07@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research is a descriptive quantitative study which to examine and analyze the effect of work training, experience and work environment on employee performance in pamekasan beauty care pipelines, The population in this study were all employees of pamekasan pipit beauty care and the sample of this study used a saturated sample technique with a total of 35 employees. The data analysis method used in this research is descriptive analysis, instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study found a conclusion, namely that partially job training has no effect on employee performance, experience has a positive effect on employee performance, work environment has a positive effect on employee performance, while simultaneously job training, experience and work environment have a positive effect on employee performance.

Keywords : *Job training, Experience, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin meningkat, hal itu telah terbentuk persaingan semakin sengit dan di mana-mana perusahaan dan pelaku ekonomi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, raih peluang dan tantangan yang ada. Mencapai tujuan perusahaan butuh kemampuan menggunakan sumber daya yang ada untuk memiliki output dan efisiensi yang tinggi.

Menurut Hariandja (2002:169) alasannya pelaksanaan pelatihan karyawan adalah karyawan baru yang biasanya tidak memahami cara melakukannya dengan benar, perubahan yang baik dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, memajukan daya saing perusahaan, dan produktivitas karyawan, dan penyesuaian staf konsisten dengan kewenangan yang ada. Perusahaan harus memiliki sebuah cara pengembangan kinerja karyawan dengan mengadakan kursus pelatihan dimana membuat program implementasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Husaini (2011:489) mencontohkan semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi level mereka dalam menampilkan kinerja. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2005:163) mengemukakan bahwa pengalaman merupakan aset yang paling utama dan penting bagi seseorang untuk berperan dan ikut serta dalam bidang tertentu. Bertambahnya pengalaman kerja karyawan maka akan dianggap akan mudah dalam

menyesuaikan dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman kerja adalah aset utama seseorang di area tertentu. Gibson (2011:523) percaya bahwa orang yang berpengalaman akan selalu lebih pintar dalam menangani segalanya lebih baik dari orang yang tidak sama sekali berpengalaman. selain faktor di atas, yang mempengaruhi baik buruknya kinerja yaitu lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekeliling pekerja dan mereka yang bisa mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti pembersihan, musik, pencahayaan, dll. Sedangkan menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah hubungan keseluruhan dengan karyawan yang sedang bekerja. Semua hal yang ada pada tempat bekerja adalah lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja jika karyawan sedang melakukan pekerjaan, dan hubungan kerja yang menyangkut karyawan tersebut, maka tergolong di lingkungan kerja.

Pipit *Beauty Care* (PBC) merupakan tempat *treatment* yang bertepatan di Jl. Raya Sumenep, Desa Ponteh, Kecamatan Galis. Sebagai salah satu klinik kecantikan sudah legal, lengkap semua izin tempat dan izin praktek dokter serta izin kegiatan atau aktivitas kecantikan. yang terjadi pada PBC yaitu terletak pada konsumennya yang tidak terlalu yakin dengan hasil *treatment* nya karena para karyawannya memang belum memiliki pengalaman dan tidak mempunyai latar belakang yang bersekolah kecantikan karena itulah konsumen ragu untuk pergi ke klinik mereka, maka PBC perlu terus berbenah diri yaitu dalam kinerja karyawan khususnya *beauty therapist* nya. Untuk meyakinkan para konsumen agar mau datang ke klinik PBC yaitu semua karyawan mutlak dilatih oleh selaku owner PBC yang memang sudah terlatih dan bersekolah di bidang kecantikan, maka dengan hal ini PBC dituntut untuk memenuhi pelayanan kepada masyarakat dengan terus meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk itu dukungan dari pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja sangat diperlukan supaya bisa membantu karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan akan mencapai tujuannya dengan mudah apabila kinerja dari karyawannya meningkat.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*?
2. Bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*?
3. Bagaimana pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di pipit *beauty care*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pipit *beauty care*.

Manfaat Penelitian**1. Manfaat penelitian teoritis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen perusahaan, sebagai bahan evaluasi kedepannya, dan sebagai bahan pertimbangan atau pemberian informasi untuk pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat penelitian secara praktis**a Bagi Peneliti**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan wawasan serta memperbanyak acuan karya ilmiah serta bisa memperluas ilmu pengetahuan. Penelitian ini menjadikan pembelajaran dan pelatihan dalam menerapkan teori dengan memperluas ilmu pengetahuan tersebut dan kemudian bisa membuat lebih lengkap.

b Bagi Program Studi Manajemen

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat dipakai sebagai tambahan referensi pada peneliti yang lain khususnya pada permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori**Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2016:190) kinerja yaitu hasil dari suatu metode yang merujuk dan ukurannya pada masa periode sesuai dengan ketentuan dan kesepakatannya. Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja optimal merupakan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai kuantitas serta kualitas karyawan dalam periode tertentu dengan segala kemungkinan dalam melakukan instruksi yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

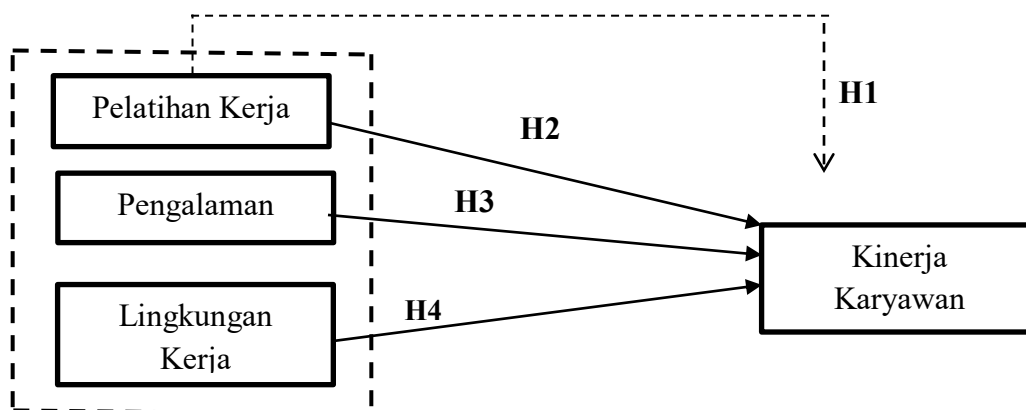
Pelatihan Kerja

Rachmawati (2008:110) berpendapat bahwa pelatihan merupakan media penampungan lingkungan bagi karyawan. mereka memperoleh pengetahuan tentang suatu yang bersangkutan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti karakter, pemahaman, keahlian, sikap serta keterampilan.

Pengalaman

Aristarini (2014:208) Pengalaman kerja adalah pemahaman keterampilan dan pengetahuan yang ada pada karyawan dan diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang sudah ditempuh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang didapat. Pengalaman bekerja bermanfaat dan menambah keahlian dan keterampilan kerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Bahwa pelatihan kerja, pengalaman, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif deskriptif . metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara survei yaitu teknik pengumpulan data berupa opini dari subjek yang diteliti melalui kuesioner. Tujuan menggunakan penelitian ini untuk menunjukkan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan di Pipit *Beauty care* Pamekasan yang bertempat di Jalan Raya Sumenep Kecamatan Galis Pamekasan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai Maret 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah di klinik kecantikan Pipit *Beauty care* Pamekasan. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil keseluruhan atau disebut dengan perhitungan sampel jenuh sehingga berdasarkan populasi sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden.

Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	6	17%
Perempuan	29	83%
Jumlah	35	%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berlandaskan tabel 4.1 diatas bisa dilihat yaitu jenis responden yaitu karyawan pipit *beauty care* yang terbanyak yaitu pada Perempuan dengan jumlah 29 orang atau 83% responden dan responden laki-laki jumlahnya 6 responden atau dengan presentase 17%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-23	15	43%
>23-26	16	46%
>26-30	4	11%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pada tabel 4.2 Diatas, bisa dilihat yaitu usia dari responden yaitu karyawan pipit *beauty care* pada usia >23-26 jadi yang terbanyak yakni 16 Responden atau 46% sedangkan di usia 20-23 yaitu 15 responden atau 43% dan umur 26-30 hanya 4 responden atau 11%. Dari data ini menunjukkan rata-rata responden berumur 23-26.

Karakteristik Responden Berdasarkan

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang studi

Jenjang Studi	Jumlah	Presentase (%)
SMA	18	52%
S1	17	48%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pada data diatas menunjukkan responden dari jenjang Studi yakni SMA 18 orang atau 52%, sedangkan S1 berjumlah 17 orang responden atau 48%.

Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item (variabel)	Corrected item (Total Correlation)	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja(X1)	X1.1	0,818	0,334	Valid
	X1.2	0,771	0,334	Valid
	X1.3	0,881	0,334	Valid
	X1.4	0,887	0,334	Valid
	X1.5	0,755	0,334	Valid
	X1.6	0,830	0,334	Valid

Pengalaman (X2)	X2.1	0,943	0,334	Valid
	X2.2	0,952	0,334	Valid
	X2.3	0,883	0,334	Valid
Lingkungan kerja(X3)	X3.1	0,597	0,334	Valid
	X3.2	0,728	0,334	Valid
	X3.3	0,734	0,334	Valid
	X3.4	0,856	0,334	Valid
	X3.5	0,843	0,334	Valid
	X3.6	0,846	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,802	0,334	Valid
	Y.2	0,801	0,334	Valid
	Y.3	0,904	0,334	Valid
	Y.4	0,869	0,334	Valid
	Y.5	0,713	0,334	Valid
	Y.6	0,594	0,334	Valid
	Y.7	0,739	0,334	Valid

Sumber: Data SPSS diolah 2021

Pada tabel 4.7 bisa dilihat yaitu variabel pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja, dan keputusan pembelian memiliki r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat dinyatakan semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Nilai Kriteria	Keterangan
Pelatihan kerja	0,798	0,6	Reliabel
Pengalaman	0,870	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,786	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,787	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah 2021

Pada tabel 4.8 didapatkan nilai *cronbach alpha* pada variabel pelatihan kerja adalah 0,798, variabel pengalaman 0,870, variabel lingkungan kerja 0,786. dan variabel kinerja karyawan 0,787 Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel karena nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30327816
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.199
	Negative	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data SPSS diolah 2021

Pada tabel 4.9 didapatkan output SPSS 16 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal karena dihasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,126 dan dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan kerja	.292	3.424
	Pengalaman	.287	3.479
	Lingkungan kerja	.247	4.048

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.10 tiap-tiap variabel mempunyai nilai *tolerance* yang lebih besar dari > 0.10 pada Variabel pelatihan kerja (X1) 0.292, pada variabel pengalaman (X2) 0,287, dan pada variabel lingkungan kerja (X3) 0,247. Nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari <10 yang artinya tidak ada multikolinearitas. pada Variabel Pelatihan Kerja (X1) 3,424, pada variabel Pengalaman (X2) 3,479, Lingkungan Kerja (X3) 4,048. dari data ini diketahui bahwa ketiga variabel terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>	
Model	Sig.
1 (Constant)	.370
Pelatihan	.700
Pengalaman	.228
Lingkungan	.606

a. *Dependent Variable: RES2*

Berlandaskan dari tabel 4.15 diatas diketahui hasil dari signifikan korelasi dari X1, X2, dan X3 > 0,05. Dengan hasil ini disimpulkan bahwa regresi yang digunakan lolos atau terbebas dari heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.197	2.541		1.258	.218
Pelatihan	.148	.161	.140	.919	.365
Pengalaman	.892	.332	.414	2.691	.011
Lingkungan kerja	.460	.195	.391	2.356	.025

a. *Dependent Variable: Y*

$$Y = 3,197 + 0,148X_1 + 0,892X_2 + 0,460X_3$$

Tabel 4.12 menghasilkan rumus fungsi seperti diatas dengan keterangan sebagai berikut :

- a = Nilai konstanta sebesar 3,197 menunjukkan bahwa apabila pelatihan kerja (X1) pengalaman (X2) dan lingkungan kerja (X3) nilainya sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,197.
- b1 = Koefisien variabel pelatihan kerja (X1) dengan nilai 0,148 (positif). disimpulkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,148 dengan nilai pengalaman dan lingkungan kerja konstan.
- b2= Koefisien variabel pengalaman kerja (X2) dengan nilai 0,892 (positif). Disimpulkan bahwa apabila variabel pengalaman meningkat, maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,892 dengan nilai pelatihan kerja dan lingkungan kerja konstan.
- b3= Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai 0,460 (positif). Disimpulkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,460 dengan nilai pelatihan kerja dan pengalaman konstan.

UJI F

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	216.421	3	72.140	38.725	.000 ^a
<i>Residual</i>	57.750	31	1.863		
Total	274.171	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 pada hasil uji F diatas didapatkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. dan nilai F hitung $38,725 > F$ tabel 2,90 Dengan hasil ini berlandaskan hipotesis (H_1) yang diajukan, Variabel pelatihan kerja (X1), pengalaman (X2) dan lingkungan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.197	2.541		1.258	.218
X1	.148	.161	.140	.919	.365
X2	.892	.332	.414	2.691	.011
X3	.460	.195	.391	2.356	.025

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.14 Analisa uji t dapat diketahui

1) Pelatihan kerja (X1)

Variabel pelatihan kerja mempunyai nilai t hitung $0,919 < t$ tabel 2,040 dan nilai signifikansi $0,365 > 0,05$. artinya H_2 ditolak dimana pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengalaman (X2)

Variabel pengalaman (X2) diketahui mempunyai nilai t hitung $2.691 > 2,40$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,050$. Artinya H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Lingkungan kerja (X3)

Pada Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung $2,356 > t$ tabel 2,040 dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. artinya H_4 diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.769	1.36488

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

”Pada tabel 4.15 nilai *R Square* sebesar 0,769 atau 76,9%. Artinya semua pengaruh variabel bebas pelatihan kerja (X1) pengalaman (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 76,9% dan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada penelitian ini, yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan”.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Pengalaman (X2) dan lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

“Hasil perhitungan yang telah didapat untuk Variabel kinerja karyawan diuji secara Simultan F menghasilkan nilai yang signifikan Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Variabel pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh secara Simultan (bersama-sama terhadap kinerja karyawan)”.

Sikap cermat dan teliti yang dimiliki karyawan bisa membuat pekerjaan terstruktur secara baik, jelas dan rapi, dan tentunya menghasilkan pekerjaan yang positif dan baik. Dengan hasil pekerjaan yang baik maka dapat menimbulkan optimisme yang tinggi serta bisa semangat dalam bekerja,

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

“Dari hasil penelitian diketahui bahwa Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh uji t parsial maka hasil diatas menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel pelatihan pada kinerja karyawan”. Pernyataan “Peserta yang direkrut berdasarkan persyaratan tertentu yang sesuai dengan kualifikasi”. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari pengujian statistik hal tersebut menjelaskan tidak adanya pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tidak searah dengan penelitian triasmoko dkk (2014) yang menyatakan secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman (X2) Terhadap kinerja Karyawan

“Dari hasil penelitian diketahui bahwa Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh uji t parsial maka hasil diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman pada kinerja karyawan”. Semakin memiliki pengalaman dan keterampilan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan seperti bisa mengoperasikan alat alat yang sudah disediakan maka akan sangat membantu dan mempercepat pekerjaan serta efisien waktu. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian riscky dan agus (2016) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

“Dari hasil penelitian diketahui bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh uji t parsial maka hasil diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan”. Dengan adanya kondisi yang nyaman dan kondisi kerja yang ceria dan pastinya akan membuat para karyawan lebih semangat menjalankan kerjanya. Pekerjaan akan terasa menyenangkan dan berdampak terhadap produktivitas dalam bekerja. Hasil kerja yang diperoleh pun akan lebih maksimal dan bisa di luar ekspektasi. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian daniel surjosuseno (2015) yang mengutarakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah Variabel Pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pipit *beautycare*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pipit *beautycare* sebagai berikut :

- a. Bahwa terdapat pengaruh secara Simultan antara variabel Pelatihan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pipit *beautycare*. hal tersebut didapatkan dari hasil uji F.
- b. Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pipit *beautycare*. Hal tersebut didapatkan dari hasil uji t.
- c. Variabel pengalaman berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pipit *beautycare*. Hal tersebut didapatkan dari hasil uji t.
- d. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pipit *beautycare*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.

Keterbatasan

Adanya keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

- a. Keterbatasan jumlah sampel yang diambil hanya sebanyak 35 responden
- b. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel saja yaitu : Pelatihan kerja, pengalaman, lingkungan kerja variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- c. Terhambatnya peneliti dalam melakukan pengamatan sebab dalam waktu pengamatan dalam kondisi yang sedang pandemi Covid-19

Saran

- a. Bagi Pihak Terkait

“Adapun jawaban responden yang paling rendah menyangkut item pertanyaan pada setiap variabel yang harus dibenahi lagi oleh perusahaan” :

1. Variabel Pelatihan Kerja

“Peserta yang di rekrut berdasarkan persyaratan tertentu yang sesuai dengan kualifikasi” . dengan rata-rata jawaban 4,31. Disarankan untuk pihak terkait lebih memperhatikan persyaratan perekrutan agar sesuai dengan kualifikasi agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Pengalaman

“Menguasai peralatan yang disediakan oleh klinik”. Dengan rata-rata jawaban 4,25. Disarankan untuk pihak terkait agar lebih memberi pelatihan peralatan yang tersedia di klinik dengan rutin dan konsisten hal tersebut akan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan terhadap kemajuan sumber daya manusianya .

3. Variabel Lingkungan Kerja

“Ruangan kerja terbebas dari kebisingan” dengan jawaban rata-rata 4, Disarankan untuk pihak terkait lebih memperhatikan dalam hal kenyamanan ruangan yang terbebas dari kebisingan hal tersebut akan membantu memaksimalkan hasil kerja karyawan terutama dalam hal beauty therapist.

b. Harapan Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya dianjurkan agar :

1. Memperluas dan meningkatkan variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya supaya dapat memperkuat pendapat.
2. Meningkatkan dan memperluas item pernyataan atau pertanyaan agar mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bagus.
3. Dapat memperbanyak responden dan populasi pada penelitiannya agar mendapatkan hasil yang maksimal dan sempurna.

Daftar Pustaka

- Aristarini, 2014, PT Adira *Finance* Singaraja. *e-Journal Bisma* Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(4), 206-213.
- Edison, dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, 2011, *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication, New York.
- Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Husaini, 2011. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noah dan Steve, 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36- 43.
- Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Pendekatan Administrasi dan Operasional), PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desember.
- Sunyoto Danang, 2013, *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang