

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA

Yeni Setiani, Wenny Desty Febrian
Universitas Dian Nusantara

Correspondence		
Email: 11119228@mahasiswa.undira.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 13 September 2023	Accepted: 22 September 2023	Published: 23 September 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Indonesia. Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengelola karyawan dengan lebih baik, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Hasil penelitian secara parsial bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS Versi 26

ABSTRACT

This study aims to know the effect of job training, work environment, and job satisfaction on employee performance. The study was conducted on employees working in private companies in Indonesia. The method used is a survey by distributing questionnaires to respondents. The collected data will be analyzed using multiple linear regression analysis to determine how much influence free variables (job training, work environment, and job satisfaction) have on bound variables (employee performance). The results of this study are expected to contribute to improving employee performance by improving job training, work environment, and job satisfaction. In addition, the results of this study can also provide guidance for companies in managing employees better, so that companies can increase overall productivity and efficiency. The partial research results show that job training has a positive and significant effect on employee performance. Partial research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The partial research results show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The research results of job training, work environment and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, SPSS Version 26

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan menjadi tujuan utama setiap perusahaan dalam mengembangkan bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja,

pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, serta menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan (Helmi, 2022).

Menurut Helmi,(2022) kinerja berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 M². Toko pertama dengan nama indomaret dibuka di ancil, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari sumatera, jawa, madura, bali, lombok, kalimantan dan sulawesi. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”. PT. Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta. Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta masih terbilang belum optimal.

Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela dalam Rahayu mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman atau acuan untuk seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar (M Asnawi, 2020).

Menurut Hermina & Yoseph (2020) Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan bukan satu-satunya, tetapi selalu berkaitan dengan kepuasan dan evaluasi pekerjaan seorang karyawan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat kepribadian individu (Wicaksono et al., 2022). Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup tingkat keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. (Novia Ruth Silaen, 2021).

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2019), Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- Quality*, merupakan tingkat maksimum proses atau hasil dalam melaksanakan aktivitas yang mendekati integritas yang diharapkan atau tujuan.
- Quantity*, jumlah yang dihasilkan (rupe, unit, siklus aktivitas yang diselesaikan).
- Timeliness*, periode waktu di mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan jumlah keluaran lain dan yang tersedia untuk kegiatan lain.

- d. *Cost Effectiveness*, sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk memaksimalkan atau meminimalkan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for Supervision*, kemampuan karyawan untuk melakukan fungsi kerja tanpa pengawasan supervisor untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact*, harga diri, kemampuan karyawan untuk menjaga reputasi yang baik, dan kemampuan untuk bekerja dengan rekan kerja dan bawahan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Abdullahi et al. (2019), Pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

(Sudiantini & Dewi Shinta, 2019), Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan, ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja

Sofyandi, (2019) Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Pangaila *et al.* (2022) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Sihaloho & Siregar (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas

karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti, (2019) pada lingkungan fisik diantaranya adalah, penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/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 ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Mangkunegara, (2019) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Kebisingan 4. Suhu 5. Tata ruang. 6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, Luthans (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2020:99) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

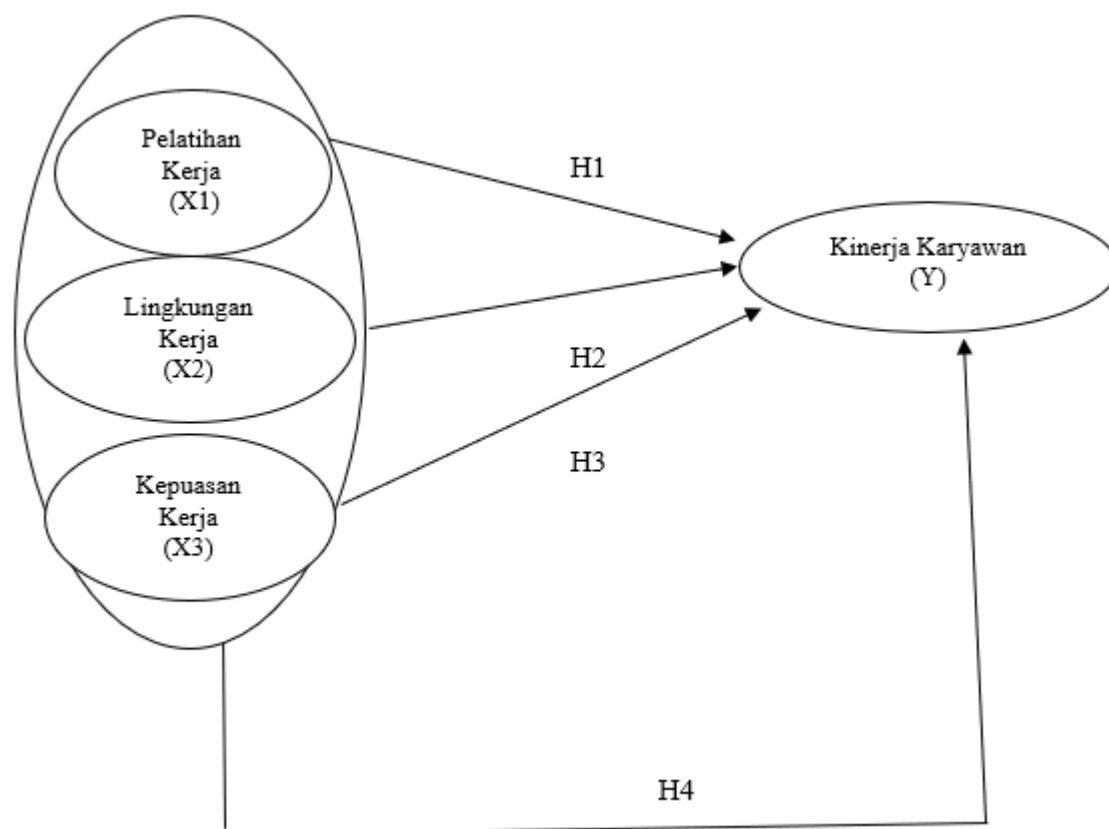
Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Affandi (2019:82) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima Seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan. Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja terima rekan kerja teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan Pekerjaan.
5. Rekan Kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerja yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai dari Januari 2023 hingga Agustus 2023. Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian. Penulis mengambil tempat penelitian di PT. Indomarco Prismatama Ciputat Raya di Jakarta yang terletak di Jl.Ciputat Raya No.26 Rt.005/001 Kel.Kebayoran Lama Kec.Jakarta Selatan.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh terhadap tiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Indomarco Prismatama,Jakarta yang berjumlah 45 karyawan. Sampel dari penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Indomarco Prismatama, Jakarta. Jika populasi relatif kecil ($n < 100$), maka sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau

sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel adalah 45 karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen dan variabel independen tersebut adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26, terhadap 45 responden yang merupakan karyawan PT.Indomarco Prismatama Jakarta. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, Imam Ghozali (2018). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Korelasi Bivariate Pearson, taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya $\geq 0,05$ maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Kemudian di uji reliabilitasnya Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Analisis inferensi dengan regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi dan dilakukan tahapan untuk uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan metode grafik dan uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji kelayakan model uji parsial dengan uji t dan uji simultan (Uji F).

Hasil dan Pembahasan Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	(N = 45) Persentase %
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	25	55,5%
		Perempuan	20	44,5%
2.	Usia	18 – 22 Tahun	10	22,2%
		23 – 27 Tahun	14	31,1%
		28 – 32 Tahun	15	33,3%
		33 – 37 Tahun	6	13,4%
3.	Pendidikan	SMA/SMK	22	48,9%
		D3	10	22,2%
		S1	13	28,9%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	8	17,7%
		2 – 3 Tahun	17	37,7%
		4 – 5 Tahun	20	44,6%

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1. profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan persentase 55,5% sementara jumlah responden perempuan 44,5%, dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Selanjutnya dari usia, mayoritas pada 18 – 22 tahun yaitu sebanyak 22,2%, lalu selanjutnya 23– 27 tahun sebanyak 31,1%, 28-32 tahun sebanyak 33,3% dan 33 – 37 tahun sebanyak 13,4%. Berdasarkan pendidikan akhir, lulusan SMA/SMK dengan persentase sebanyak 48,9%,

selanjutnya lulusan D3 sebanyak 22,2%, dan lulusan S1 sebanyak 28,9%. Berdasarkan lama bekerja, < 1 tahun yaitu sebanyak 17,7%, 2-3 tahun sebanyak 37,7%, dan yang lama bekerja 4 – 5 tahun sebanyak 44,6%,

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X1.1	0,294	0,858	Valid
X1.2	0,294	0,652	Valid
X1.3	0,294	0,720	Valid
X1.4	0,294	0,801	Valid
X1.5	0,294	0,895	Valid
X1.6	0,294	0,879	Valid
X1.7	0,294	0,919	Valid
X1.8	0,294	0,871	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 2. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel pelatihan kerja memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,294, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X2.1	0,294	0,878	Valid
X2.2	0,294	0,802	Valid
X2.3	0,294	0,757	Valid
X2.4	0,294	0,881	Valid
X2.5	0,294	0,863	Valid
X2.6	0,294	0,842	Valid
X2.7	0,294	0,846	Valid
X2.8	0,294	0,782	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 3. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel lingkungan kerja memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,294, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X3.1	0,294	0,883	Valid
X3.2	0,294	0,789	Valid
X3.3	0,294	0,886	Valid
X3.4	0,294	0,893	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,294, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Y1	0,294	0,838	Valid
Y2	0,294	0,889	Valid
Y3	0,294	0,910	Valid
Y4	0,294	0,898	Valid
Y5	0,294	0,916	Valid
Y6	0,294	0,891	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 5. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,294, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpa	Cronbach's Alpa Standar	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	8	0,933	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	8	0,930	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	4	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan memiliki reliabilitas yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.62889395
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.167
	Negative	-.167
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.436 ^c

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Pada tabel 7. nilai *kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,059 dengan nilai signifikan sebesar 0,436. Residual data berdistribusi normal jika signifikansi $> \alpha = 0,05$ dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk signifikansinya adalah 0,436 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance		VIF
1 Pelatihan Kerja	.494		5.513
Lingkungan Kerja	.576		3.525
Kepuasan Kerja	.645		4.668

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 8. diatas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* dari model analisis pada penelitian ini berada kurang angka 10 dan pada nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Pada gambar 2. diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terjadi hereteroskedastisitas di dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.666	1.660		1.606	.116
	Pelatihan Kerja	.617	.165	.834	3.741	.001
	Lingkungan Kerja	.420	.174	.624	2.423	.020
	Kepuasan Kerja	.941	.263	.703	3.572	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 9. diatas persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,666 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,666.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja adalah sebesar 0,617 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan kerja mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,617. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,420 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,420. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,941 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,941. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.829	1.535
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 10. hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* dalam model regresi di peroleh sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan variasi dari kinerja karyawan sebesar 84,0%, sedangkan sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.666	1.660		1.606	.116
	Pelatihan Kerja	.617	.165	.834	3.741	.001
	Lingkungan Kerja	.420	.174	.624	2.423	.020
	Kepuasan Kerja	.941	.263	.703	3.572	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

A. Pelatihan Kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila Pelatihan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja sebesar 3,741 sedangkan t-tabel sebesar 1,682, maka t-hitung (3,741) > t-tabel (1,682). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,423 sedangkan t-tabel sebesar 1,682, maka t-hitung (2,423) > t-tabel (1,682). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,572 sedangkan t-tabel sebesar 1,682, maka t-hitung (3,572) > t-tabel (1,682). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.896	3	169.299	71.894	.000 ^b
	Residual	96.548	41	2.355		
	Total	604.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 12. diatas menunjukkan bahwa hasil dari signifikan F sebesar 0,000 lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai F-hitung sebesar 71,894, artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis keempat yang menyatakan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (3,741) > t -tabel 1,682, dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Nilai 3,741 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan pelatihan kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini karyawan harus mampu dalam menganalisis dalam bekerja sehingga karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik, apabila karyawan tidak mampu menganalisis dalam bekerja maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan adanya pelatihan maka kompetensi dan keahlian yang dimiliki karyawan akan meningkat dan hal ini akan menyebabkan karyawan semakin menguasai bidang pekerjaannya.

Dalam hal hasil penelitian ini sesuai dengan Ading Sunarto (2020) yang menyatakan hasil penelitian tentang pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diperkuat oleh (Triastuti et al., 2021) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (2,423) > t -tabel 1,682, dengan taraf signifikan 0,020 < 0,05. Nilai 2,423 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan lingkungan kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini karyawan harus nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan yang akan kita lakukan, sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Apabila karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah perusahaan harus berupaya untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja sehingga karyawan bekerja lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan tersebut.

Dalam hal hasil penelitian ini sesuai dengan Rizal Nabawi (2019) yang menyatakan hasil penelitian tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diperkuat oleh Wicaksono dan Hafiz Ali (2022) yang menyatakan hasil penelitian tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} (3,572) > t\text{-tabel} 1,682$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,572 lebih besar dari 1,682 menunjukkan $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan kepuasan kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan pengawasan yang baik pada karyawannya demi menciptakan lingkungan yang produktif. Dengan adanya pengawasan yang baik maka karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal hasil penelitian ini sesuai dengan Erin Susan (2019) yang menyatakan hasil penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diperkuat oleh Muhammad Asnawi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa hasil dari signifikan F sebesar 0,000 lebih rendah dari $\alpha 0,05$ dengan nilai F-hitung sebesar 71,894, artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis keempat yang menyatakan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini menjelaskan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah dengan adanya pelatihan maka kompetensi dan keahlian yang dimiliki karyawan akan meningkat dan hal ini akan menyebabkan karyawan semakin menguasai bidang pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja sehingga karyawan bekerja lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan tersebut. Dan dengan adanya pengawasan yang baik maka karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ginting dan Baene (2021) yang menyatakan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Andika et al., 2019), yang menyatakan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak perusahaan agar memberikan pelatihan bagi karyawannya dengan baik sehingga karyawan dapat mengikuti pelatihan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
3. Disarankan kepada perusahaan supaya mengawasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
4. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan pelatihan yang baik dan benar, serta menjaga lingkungan agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dan memberikan pengawasan terhadap karyawan supaya karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). *Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andika Rindi, d. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-204.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 693-703.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Basalamah, M. S. I. A., As' ad, A., & Kamidin, M. (2021). *The Influence of Leadership and Training on Teacher Competence and Performance. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 125-139.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). *Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961.
- Febrian, W. D., & Purnama, Y. H. (2022). *The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline and Environment on Employee Job Performance. International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(1), 34-41.
- Ghazali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75-87.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pangaila, N. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 964-973.
- Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).
- Purwanto, A. (2020). *Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers' performance. Systematic Reviews in Pharmacy*.
- Ramli, A. H. (2019). *Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). *The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Sapta, I., Muafi, M., & SETINI, N. M. (2021). *The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the Covid-19 pandemic. The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simanjanong, E. F. (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas besar desa aek kota batu kabupaten labuhanbatu utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 46-59.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147-156.
- Wicaksono, R. M. (2022). Kinerja dan Kepuasan. *Review MSDM: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja*, 3(2), 1189-1205.
- Wijaya, H. &. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40.