

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRAMMCO OLAM SEMPURNA CILEDUG KOTA TANGERANG

**Mochamad Yusril Irvanda<sup>1</sup>, Fathan Arif, S.E., M.M.<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Journal of Academic Foundation

Email: [yusrilirvanda.sec@gmail.com](mailto:yusrilirvanda.sec@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *The research aims to determine the influence of work training and work environment on employee performance at PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang, both partially and simultaneously.*

**Methods.** *The research method used in this research is quantitative. The sampling method used in this research was a saturated sample, where the sample was all 55 employees of PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is data from the answers of 55 respondents.*

**Results.** *The results of this research show that work training has a partial effect on the performance of PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang employees as evidenced by the calculated  $t$  value  $> t$  table or  $(7.393 > 2.006)$ . This is also reinforced by the Sig value.  $< 0.05$  or  $(0.00 < 0.05)$ . The work environment has a partial effect on the performance of PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang employees as evidenced by the calculated  $t$  value  $> t$  table or  $(12.835 > 2.006)$ . This is also reinforced by Sig.  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Work Training and Work Environment simultaneously influence the performance of PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang employees as evidenced by the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(88.081 > 3.17)$ , this is also reinforced by the Sig value  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ .*

**Implications.** *Job Training and Work Environment simultaneously influence the performance of PT Brammco Olam Perfect Ciledug Tangerang City employees as evidenced by the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(88.081 > 3.17)$ , this is also reinforced by the Sig value.  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ .*

**Keywords.** *Work Training; Work Environment; Employee performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan



**Metode.** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel adalah keseluruhan karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang yang berjumlah 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban responden yang berjumlah 55 responden.

**Hasil.** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,393 > 2,006)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau  $(0,00 < 0,05)$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(12,835 > 2,006)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan Sig.  $<$   $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(88,081 > 3,17)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

**Implikasi.** Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(88,081 > 3,17)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

**Kata Kunci.** Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Kepuasan konsumen adalah faktor penting dalam memenangkan persaingan, setiap perusahaan berusaha mengoptimalkan segala faktor yang mampu meningkatkan nilai kepuasannya. Persaingan bisnis tidak terlepas dari semakin berkembangnya pusat belanja baik yang bersifat nasional, lokal, maupun internasional dalam berbagai segemen dan skala pasar yang dicapai. Organisasi ataupun perusahaan terdiri dari komponen-komponen yang menjadi kesatuan untuk tujuan bersama, komponen ini berupa kelompok, komunitas, masyarakat maupun individu seorang yang memiliki hubungan dan kepentingan dalam perusahaan (*stakeholder*) atau organisasi dan bisa berupa juga *shareholder*. Komponen pentingnya merupakan Sumber Daya Manusia. Penentuan kualitas (SDM) ini diperlukan oleh perusahaan supaya terdapat susunan organisasi telah sesuai dengan keterampilan dan keahliannya.

Saat telah mencapai tujuan tidak akan bergantung dalam organisasi tetapi akan tergantung dalam usaha karyawan dengan kesadaran mengembangkan keahlian, keterampilan dan kemampuannya saat bertugas, hak tanggung jawabnya, dan peran organisasi atau perusahaan mampu memberikan kesempatan apapun pada karyawannya supaya kinerja mereka yang hasilkan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Menurut Widodo (2015:82), menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehinggampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Potensi karyawan bisa dikatakan telah memenuhi syarat administrasi pekerjaannya, tetapi secara aktualnya karyawan perlu mengimbangi kembali kemajuan usaha sekarang sesuai dengan tugas jabatannya. Pihak perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan karyawan agar tercapai hasil kinerja yang lebih baik, efisien juga efektif. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan hal yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Akibat keadaan kerja yang buruk akan berakibat pada karyawan mudah jatuh stress, sakit, susah konsentrasi dan turunnya kinerja. Terciptanya lingkungan aman, nyaman juga menyenangkan adalah cara perusahaan agar meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Brammco Olam Sempurna merupakan perusahaan yang berjalan pada bidang perdagangan retail. Perusahaan ini diminta terus menjadi perusahaan nomor satu di bidangnya dan mampu untuk memahami apa yang diminta *client* serta terus mampu bersaing dalam berinovasi dan tetap menjaga kuantitas serta kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana dalam bidang perdagangan agar tetap memberikan pelayanan yang terbaik bagi perusahaan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Brammco Olam Sempurna Ciledug Kota Tangerang.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Pelatihan Kerja

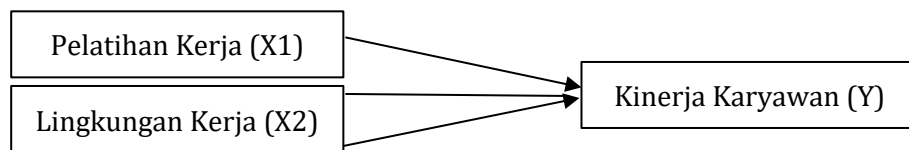
Q Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

### Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan.

**H<sub>a1</sub>:** Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang.

**H<sub>a2</sub>:** Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang.

**H<sub>a3</sub>:** Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:44) "penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada fiasfat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Penelitian ini mengulas mengenai variable Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variable independent, serta variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Karyawan pada PT. Brammco Olam Sempurna Ciledug Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Brammco Olam Sempurna berjumlah 55karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (Teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder ( studi perpustakaan dan dokumentasi).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Pelatihan dibimbing instruktur sudah tepat	0,319	0,266	Valid
2	Instrukturu bekerja secara profesional dalam pelatihan	0,469	0,266	Valid
3	Karyawan aktif saat pelaksanaan program pelatihan	0,698	0,266	Valid
4	berbagai materi mampu dikuasai peserta pelatihan yang diberikan dengan cepat	0,731	0,266	Valid
5	Materi pelatihan sesuai pekerjaan	0,565	0,266	Valid
6	Materi dengan pekerjaan tepat	0,766	0,266	Valid
7	Level ketepatan metode materi	0,584	0,266	Valid
8	Metode yang diberikan perusahaan menarik	0,539	0,266	Valid
9	Pelatihan ini memotivasi bekerja lebih baik	0,533	0,266	Valid
10	Perusahaan memberi sosialisasi pelatihan yang akan didapatkan	0,640	0,266	Valid

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Penerangan yang memadai dalam kelancaran kerja karyawan	0,287	0,266	Valid
2	Penerangan pada tempat kerja sesuai kebutuhan	0,433	0,266	Valid
3	diruangan kerja suhu sudah cukup baik untuk aktivitas pekerjaan	0,670	0,266	Valid
4	Ventilasi tempat sudah memnuhi kebutuhan	0,712	0,266	Valid
5	Sirkulasi udara di sudah memadai	0,542	0,266	Valid
6	Ukuran ruangan memberi kenyamanan dalam bekerja	0,755	0,266	Valid
7	Tata letak ruangan ditempat kerja sangat rapi	0,479	0,266	Valid
8	Fasilitas ruang kerja yang tersedia oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	0,513	0,266	Valid
9	Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan perusahaan	0,472	0,266	Valid
10	Tempat kerja Karyawan jauh dari kebisingan	0,628	0,266	Valid
11	Perlengkapan kantor sudah lengkap untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan	0,495	0,266	Valid
12	peralatan kantor terawat dengan baik di perusahaan	0,573	0,266	Valid

13	Perusahaan telah memberi jaminan keselamatan kerja (asuransi) dan keamanan	0,733	0,266	Valid
14	Karyawan mampu berhubungan baik pada karyawan lain	0,541	0,266	Valid
15	Pemimpin dan karyawan hubungan kerjanya berjalan dengan baik	0,674	0,266	Valid

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Peserta mencapainya target telah ditetapkan	0,294	0,266	Valid
2	Kinerja kemampuan pada peserta sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan	0,479	0,266	Valid
3	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sudah optimal	0,596	0,266	Valid
4	Karyawan menggunakan waktu dengan baik secara efisien	0,641	0,266	Valid
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dalam dalam kurun waktu yang sangat baik	0,501	0,266	Valid
6	inisiatif karyawan yang baik dalam pekerjaan	0,530	0,266	Valid
7	Karyawan mampu bekerja dengan sang baik dan benar	0,508	0,266	Valid
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan	0,574	0,266	Valid
9	Karyawan menguasai bidang pekerjaan	0,544	0,266	Valid
10	Karyawan memiliki ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,540	0,266	Valid

Sumber: PT Brammco Olam Sempurna 2023

Dari informasi diatas maka hasil nilai r hitung variabel Pelatihan Kerja (Y) > r tabel (0,266), sehingga seluruh item kuesioner dianggap valid. Oleh sebabnya, kuesioner dapat digunakan dan cocok dalam bahan penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,778	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,731	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	0,600	Reliabel

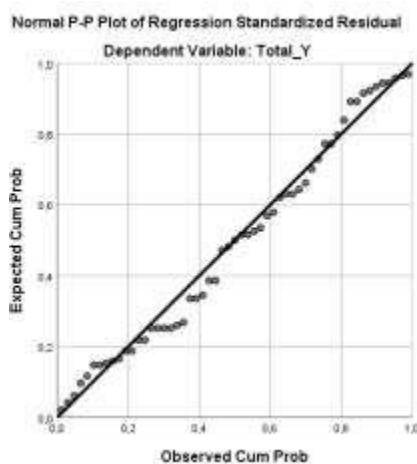
Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Hasil data Tabel 2 diatas menunjukkan Pelatihan (X<sub>1</sub>), Lingkungan (X<sub>2</sub>), dan Kinerja (Y), ini membuktikan pada nilai *cronbach's alpha* > 0,006 sehingga mampu digunakan dipenelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk

mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Grafik terlampir ditunjukannya plot probabilitas normal. Distribusi probabilitas di sepanjang dan sekitar diagonal menunjukkan hal ini. Asumsi normalitas terpenuhi model regresi.

### Uji Multikolinearitas

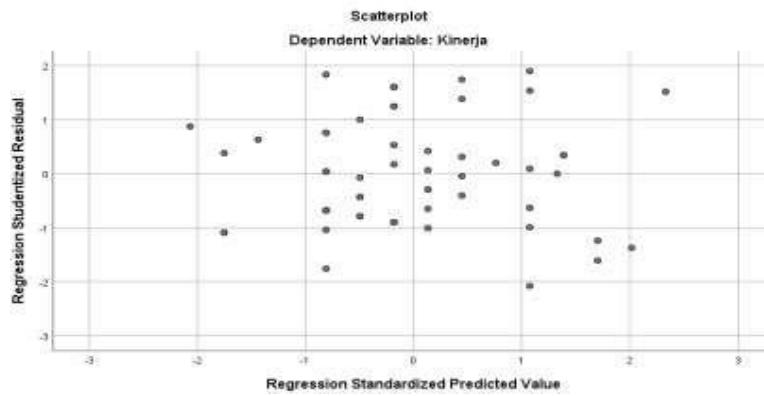
**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,482	2,075
	Lingkungan Kerja (X2)	0,482	2,075
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, data toleransi variabel (X1) bernilai 0,482 dan (X2) bernilai 0,482 dengan nilai keduanya kurang dari 1 dan hasil *VIF* nya variabel (X1) sebesar 2,075 dan hasil variabel (X2) sebesar 2,075 yang mana hasilnya kurang dari 10. Oleh karena itu, regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Hasil diatas menunjukkan hasil uji heterogenitas; titik plot sebar tidak mengikuti pola atau distribusi tertentu. Pola ini berada di atas dan di bawah nol di sumbu Y ketika tanpa ada gangguan. tipe regresi layak digunakan karenasifatnya yang heteroskedastis.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficient					
s <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,355	2,899		1,157	,252
Pelatihan Kerja	,152	,081	,179	1,882	,065
Lingkungan Kerja	,759	,098	,741	7,767	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Dari perhitungan regresi tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,355 + 0,152 X_1 + 0,759 X_2$ . Oleh sebab itu diambil kesimpulan berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,355 artinya apabila variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) tidak ada maka terdapat nilai ( $Y$ ) sebesar 3,355.



- 2) Nilai (X<sub>1</sub>) 0,152 artinya jika konstan tidak terjadi perubahan (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel (X<sub>1</sub>) akan berakibat perubahan (Y) sebesar 0,152.
- 3) Nilai lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,759 artinya jika tetap tidak ada perubahan pelatihan (X<sub>1</sub>), jadi setiap perubahan satu satuan pada variabel (X<sub>2</sub>) akan menyebabkan perubahan (Y) sebesar 0,759.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,772	,763	2,159
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja				

Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Dari pengujian koefisien determinasi (R squared) 0,772 sehingga disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja 77,2% dan tersisa 22,8% terpengaruhi faktor lainnya yang tidak diperhatikan oleh penelitian.

### Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,693	3,530		4,445	,000
	Pelatihan Kerja	,604	,082	,713	7,393	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Diketahui nilai t hitung lebih besar > t tabel atau (7,393 > 2,006). Hal ini juga

dibuktikan pada nilai  $\rho$  value < Sig. 0,005 atau (0,000 < 0,05). Maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brammco Olam Sempurna.

Coefficients						
a						
Model		Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,348	2,918		1,490	,142
	Lingkungan Kerja	,891	,069	,870	12,835	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Dari pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung lebih besar > t tabel atau (12,835 > 2,006). Hal ini dibuktikan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau ( 0,000 < 0,05). Diketahui  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Brammco Olam Sempurna.

### Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820,888	2	410,444	88,081	,000 <sup>b</sup>
	Residual	242,312	52	4,660		
	Total	1063,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : PT Brammco Olam Sempurna 2023

Dari hasil uji tabel diatas diperoleh hasil F hitung lebih besar > F tabel atau(88,081 > 3,17). Menunjukkan dibuktikannya nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau ( 0,000 < 0,05). Jadi  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, Diketahui terdapat pengaruh signifikan secara

simultan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brammco Olam Sempurna Tangerang.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis, menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan nilai persamaan regresi  $Y = 15,693 + 0,604 X_1$ , koefisien korelasi 0,713 yang berarti 2 variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai kontribusi atau determinasinya sebesar 0,508 atau 50,8% dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung (7,393) >  $t$  tabel (2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, diketahui terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brammco Olam Sempurna Tangerang. Hal ini sejalan dengan penelitian Listiani Putri pada tahun 2020 juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis, menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan persamaan regresi  $Y = 4,348 + 0,891 X_2$ , nilai koefisien 0,870 yang berarti 2 variabel memiliki hubungan kuat. Angka determinasinya sebesar 75,7% atau 0,757 tersisa 24,3% terpengaruh faktor lainnya. Uji ini diperoleh nilai hitung (12,835) >  $t$  tabel (2,006). Ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value yang < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan ini diketahui  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima dan menunjukkan bahwa didapati pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna.

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

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai persamaannya regresi  $Y = 3,355 + 0,152 X_1 + 0,759 X_2$ , nilai korelasi 0,879 yang berarti dua variabel tersebut memiliki pengaruh sangat kuat. Hasil determinasi atau kontribusinya sebesar 77,2% atau 0,772 dan tersisa 22,8% dipengaruhi faktor lainnya. Dalam menguji ini diperoleh  $F$  hitung lebih besar >  $F$  tabel atau (88,081 > 3,17). Diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Diketahui  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Keterbatasan kemampuan dalam menterjemahkan kuesioner, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya pada bentuk kuesioner diadaptasi dari bahasa lain disajikan menggunakan kalimat bahasa yang dimengerti responden.
2. Alur pengambilan informasi dan data yang diberikan responden dalam kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, ini terjadi dengan adanya perbedaan pemahaman dan pemahaman yang berbeda setiap responden, dan juga faktor lainnya seperti kejujuran dalam pengisian kuesioner.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, hasil analisis pembahasan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt Brammco Olam Sempurna, sebagai berikut:

Dari analisis, menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan pada nilai persamaan regresi  $Y = 15,693 + 0,604 X_1$ , koefisien korelasi 0,713 yang berarti dua variabel ini memiliki hubungan kuat. Nilai determinasinya 50,8% atau 0,508 dan sisanya 49,2% terpengaruhi oleh faktor lainnya. Diketahui uji hipotesis dengan nilai  $t$  hitung (7,393) >  $t$  tabel (2,006). Hal ini diperkuat pada hasil  $\rho$  value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05).  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima, dan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brammco Olam Sempurna.

Berdasarkan hasil analisis, menyatakan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan pada nilai persamaan regresi  $Y = 4,348 + 0,891 X_2$ , korelasi koefisiennya 0,870 artinya dua variabel ini memiliki hubungan kuat. Angka determinasinya 75,7% atau 0,757 dan tersisa 24,3% terpengaruhi faktor lainnya. Dapat diperoleh uji hipotesis pada nilai  $t$  hitung (12,835) >  $t$  tabel (2,006). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value yang < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka  $H_0$ 2 ditolak dan hipotesis alternatif  $H_a$ 2 diterima, dan diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna.

Dari analisis ini menghasilkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai persamaan regresi  $Y = 3,355 + 0,152 X_1 + 0,759 X_2$ , korelasinya 0,879 artinya dua variabel ini memiliki hubungan kuat. Angka kontribusinya 77,2% atau 0,772 dan tersisa 22,8% dipengaruhi faktor lainnya. Dapat diperoleh uji hipotesis pada nilai  $F$  hitung lebih besar >  $F$  tabel atau (88,081 > 3,17). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian,  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima, dan diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Brammco Olam Sempurna.

## Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator).

- Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja (2018). *Human Capital Management*. Jakarta : Media.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- A.A. Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, A. Rosid. 2019. *Capailah Prestasimu*. Bogor : Guepedia Publisher. Agus, Edy Sutrisno. 2016. *Manajeme Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2 Edisi 13, PTErlangga, Jakarta
- George R. Terry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV HajiMasagung
- Gozali. 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo
- Robins dan Coulter, 2016. *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Jakarta : PT IndeksKelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju
- Siwanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

- Sunyoto, Danang. (2017). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant
- Amirudin. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Jurnal BHIRAWA*, Vol5, No.1 2337-523X
- Anthoni. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT, AJS Amanah Jiwa Giri Artha. *Jurnal Keberlanjutan*, Vol 5, No. 1,2528-5599
- Arief Rahman. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7, No 1, 2443-3756
- Chotmatul Fajri & Heil Dalmar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal InovasiBisnis dan Akuntansi*, Vol.1 No.2, 274-4614
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Serpong KabupatenTangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.3 No.3, 2598-9545
- Firdaus. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B.POST). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 5, No.2, 2615-2134
- Listiani Putri. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Vol. 4 No. 3, 2580-4111
- Santoso. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif*, Vol 6 No.1, 2339-0689
- Sunaro. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 No.2, 2686-3286