

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KODAI INDONESIA (CABANG TANGERANG)**Irma Sri Devi¹, Rr. Renny Anggraini²****Prodi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang****Irmaadevi04@gmail.com¹, dosen01802@unpam.ac.id²****Abstract**

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of training and work environment on employee performance at PT Kodai Indonesia, Tangerang Branch. This research employed a quantitative approach using data collected from 87 respondents. The data analysis techniques included instrument testing, validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), simple and multiple linear regression analyses, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using t-test and F-test. The regression equation obtained was $Y=12.872+0.888X_1+0.860X_2$. The correlation coefficient value was 0.948, indicating a very strong relationship between the independent variables and the dependent variable. The coefficient of determination showed that training and work environment simultaneously explained 89.6% of the variance in employee performance, while the remaining 10.4% was influenced by other variables not examined in this study. The partial test results indicated that training had a significant effect on employee performance ($t\text{-value} = 24.047 > t\text{-table} = 1.988$; $p < 0.05$). Similarly, the work environment variable also had a significant effect on employee performance ($t\text{-value} = 23.828 > t\text{-table} = 1.988$; $p < 0.05$). Furthermore, the simultaneous test results showed that training and work environment had a significant combined effect on employee performance ($F\text{-value} = 58.246 > F\text{-table} = 3.110$; $p < 0.05$). Therefore, it can be concluded that both training and work environment significantly influence employee performance at PT Kodai Indonesia, Tangerang Branch

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y=12,872+0,888X_1+0,860X_2$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,948 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 89,6% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

Article history

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

penelitian ini. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 24,047 > t_{tabel} = 1,988$; sig. $< 0,05$). Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 23,828 > t_{tabel} = 1,988$; sig. $< 0,05$). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 58,246 > F_{tabel} = 3,110$; sig. $< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal menunjukkan adanya sikap profesional, komitmen, serta dorongan untuk selalu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga berkontribusi langsung terhadap daya saing perusahaan (Mangkunegara, 2019; Robbins & Judge, 2020).

Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan operasional perusahaan. Berbeda dengan sumber daya lain, SDM memiliki potensi, motivasi, serta kemampuan yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang menjalankan seluruh proses kerja (Hasibuan, 2019; Dessler, 2020).

Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan yang dirancang dengan metode dan waktu yang tepat terbukti mampu meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja karyawan (Widodo, 2019; Noe et al., 2021).

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak fasilitas, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti memberikan dampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Afandi, 2019; Sedarmayanti, 2020).

PT Kodai Indonesia (Cabang Tangerang) sebagai perusahaan manufaktur yang sedang berada pada tahap pengembangan produksi menghadapi tantangan dalam pengelolaan pelatihan dan lingkungan kerja. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pelatihan karyawan pada periode 2022-2024 mengalami fluktuasi, yang berdampak pada capaian kinerja karyawan. Ketidaksesuaian metode pelatihan dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal menjadi indikasi adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian manajemen (PT Kodai Indonesia, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan mendesak yang harus ditangani secara sistematis melalui pelatihan yang efektif dan perbaikan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kodai Indonesia (Cabang Tangerang),

sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Mangkunegara, 2019; Dessler, 2020).

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti suhu ruangan, kelembaban udara, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan peralatan kerja.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Nuraini (2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan, termasuk fasilitas pendukung seperti pendingin ruangan, tata ruang kerja, serta sistem penanganan kerja yang memadai. Sementara itu, Danang (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh kondisi yang terdapat di sekitar pekerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas kerja yang dijalankan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman, dan kondusif diharapkan mampu meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menilai kualitas lingkungan kerja, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Siagian (2018) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan kondisi dasar yang dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan.

b. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran dan keselamatan kerja. Pencahayaan yang memadai, tidak terlalu redup maupun menyilaukan, dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien serta mengurangi risiko kesalahan dan kelelahan mata.

c. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kualitas udara di lingkungan kerja. Ketersediaan udara segar dengan kadar oksigen yang cukup dapat membantu menjaga kesehatan karyawan dan meningkatkan kenyamanan kerja. Ventilasi yang baik atau keberadaan tanaman juga dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih sehat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerja yang ditunjukkan selama menjalankan aktivitas kerja.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, selama tidak melanggar hukum serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Selanjutnya, Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa kinerja atau job performance merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk menilai kinerja karyawan, diperlukan indikator yang mencerminkan hasil kerja secara menyeluruh. Mangkunegara (2018) mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, termasuk kecepatan dan volume kerja yang dihasilkan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mencerminkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta kesediaan untuk menanggung konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan.

d. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja maupun atasan, baik secara horizontal maupun vertikal, demi mencapai hasil kerja yang optimal.

e. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk bertindak secara proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi permasalahan tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara statistik. Metode kuantitatif dipilih karena bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur sejak tahap perencanaan hingga analisis data. Pendekatan ini berlandaskan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis statistik (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang yang berlokasi di wilayah Peusar, Kecamatan Panongan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek dengan variabel yang diteliti.

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama Maret hingga November 2023. Kegiatan penelitian dilakukan secara bertahap, meliputi penyusunan proposal, pengembangan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan serta analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang yang berjumlah 87 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh data secara menyeluruh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 87 karyawan (Sugiyono, 2018).

Sampling jenuh termasuk dalam non-probability sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa proses pemilihan tertentu. Teknik ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan generalisasi dan meningkatkan tingkat representativitas data penelitian (Sugiyono, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner	R-hitung	R-tabel	Keputusan
Variabel Pelatihan (X1)				
1	Item P.1	0,793	0,211	Valid
2	Item P.2	0,918	0,211	Valid
3	Item P.3	0,841	0,211	Valid
4	Item P.4	0,826	0,211	Valid
5	Item P.5	0,862	0,211	Valid
6	Item P.6	0,892	0,211	Valid
7	Item P.7	0,829	0,211	Valid
8	Item P.8	0,854	0,211	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X2)				
1	Item LK.1	0,869	0,211	Valid
2	Item LK.2	0,892	0,211	Valid
3	Item LK.3	0,852	0,211	Valid
4	Item LK.4	0,860	0,211	Valid
5	Item LK.5	0,885	0,211	Valid
6	Item LK.6	0,881	0,211	Valid
7	Item LK.7	0,869	0,211	Valid
8	Item LK.8	0,892	0,211	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
1	Item K.1	0,794	0,211	Valid

2	Item K.2	0,849	0,211	Valid
3	Item K.3	0,877	0,211	Valid
4	Item K.4	0,884	0,211	Valid
5	Item K.5	0,882	0,211	Valid
6	Item K.6	0,801	0,211	Valid
7	Item K.7	0,853	0,211	Valid
8	Item K.8	0,873	0,211	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan dari data Tabel 1. dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada tiap variabel terbukti valid ($R_{Hitung} > R_{Tabel}$). Untuk itu, hasil dari kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Pelatihan (X1)	0,945	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,948	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

C. Uji Normalitas

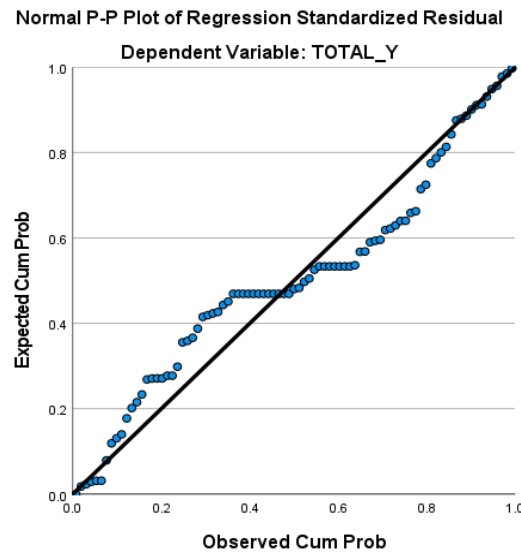
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.56300154
Most Extreme Differences	Absolute		.127
	Positive		.117
	Negative		-.127
Test Statistic			.127
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.071
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.072
	99% Confidence Interval		
	Lower Bound		.081
	Upper Bound		.089

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,072$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,072 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji P-Plot Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.872	1.109		1.688	.095
	TOTAL_X1	.888	.100	.490	4.878	.000
	TOTAL_X2	.860	.098	.472	4.699	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,872 + 0,888X_1 + 0,860X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai konstanta sebesar 12,872 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,872 point.

Nilai pelatihan (X1) 0,888 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 12,872 point.

Nilai lingkungan kerja (X2) 0,860 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 12,872 point.

E. Uji Koefisien Korelasi**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.896	2.593
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,948 artinya variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan Sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Uji Koefisien Determinasi**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.896	2.593
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen menurut (Ghozali, 2016:95). Hasil analisis Adjusted R-square sebesar 0,896 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 89,6% sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

G. Uji Hipotesis**1. Hipotesis Parsial (Uji t)****Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t) Variabel X1 terhadap Y**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.814	1.219		2.309
	TOTAL_X1	.929	.039	.934	24.047
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS, 2025

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,047 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t) Variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.733	1.233		2.216	.029
	TOTAL X2	.908	.038	.933	23.828	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS, 2025

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (23,828 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang.

2. Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4853.597	1	4853.597	58.246	.000 ^b
	Residual	713.460	85	8.394		
	Total	557.057	87			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,246 > 3,110), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (24,047 > 1,988) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan efektivitas pelatihan mampu mendorong peningkatan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salman Frisi (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan sesuai kebutuhan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (23,828 > 1,988) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja yang kondusif, baik

secara fisik maupun nonfisik, memberikan rasa nyaman dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Riri Hanifa (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang bersih, aman, dan nyaman mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($58,246 > 3,110$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi pelatihan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rizki Catur Sasongko (2022) yang menyatakan bahwa faktor internal organisasi, seperti pengembangan SDM dan kondisi kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola pelatihan dan lingkungan kerja secara berkelanjutan guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kodai Indonesia Cabang Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat serta kontribusi pengaruh yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun nonfisik berperan penting dalam mendorong karyawan bekerja secara optimal.

Secara simultan, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh yang dominan dibandingkan faktor lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Alamsyah, M. B. T. (2019). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT United Indo Surabaya). *Jurnal LPPM Untag Surabaya*, 4(1), 10-18.
- [3] Danang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [4] Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- [6] Guruh, M. (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *Jurnal MSDM*, 2(3).
- [7] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Hendro, T. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1).
- [10] Lestari, S. (2017). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1).
- [11] Maheswari, H., & Lutvy. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk. *Jurnal Manajemen*, XIX(2), 230-248.
- [12] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [13] Rahmatullah. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT MMC Metal Fabrication. *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, 1-8.
- [14] Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [15] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [16] Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [18] Valentine, A. C. (2017). Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1-16.