



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten

Samsu Rijal^{1*}, Djaka Adiwinata², Mira Nurhikmat³

¹⁻³ Universitas Faletehan, Indonesia

samsu.rizal1999@gmail.com^{1*}, djaka.adiwinata@gmail.com², nurhikmat.mira24@gmail.com³

Alamat: Jl. Raya Cilegon Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, Banten

Koresponden Penulis : samsu.rizal1999@gmail.com

Abstract, Every organization or company has various important parts to support the running of the organization's or company's activities in achieving organizational or company goals. This research aims to determine the influence of the work environment, training and employee performance. This research used a sample of 80 respondents. The research method used is causality research. To answer the hypothesis using Structured Equation Model (SEM) data analysis using PLS (Partial Least Square). Based on the testing, the results showed that the work environment and training had a positive and significant effect, both partially and simultaneously.

Keywords: Work Environment, Training and Employee Performance

Abstrak, Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai berbagai bagian penting untuk dapat menunjang berjalannya aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 80 responden. metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Untuk menjawab hipotesis menggunakan analisa data *Structure Equation Model (SEM)* dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan pengujian didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai berbagai bagian penting untuk dapat menunjang berjalannya aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari berbagai bagian yang sangat penting. SDM merupakan komponen terpenting penggerak suatu organisasi atau perusahaan dalam merumuskan strategi organisasi atau perusahaan, yang menjalankan proses operasional dan pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan terwujud. (Djaka Adiwinata, 2020)

Kinerja karyawan perusahaan memengaruhi keberhasilan perusahaan dan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan. Menurut (Colquitt et al., 2019) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan/manajer yang dilakukan, secara positif maupun negatif dalam pencapaian organisasi.

Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan, dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara

keseluruhan, dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Mengatasi berbagai gangguan yang dapat menghambat pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika terjadi gangguan dalam pelaksanaan pekerjaan maka pegawai tidak akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif. (Rivalda et al., 2022)

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata ruang yang tidak efisien menyebabkan karyawan cenderung lebih suka mengobrol pada jam kerja. Selain itu, ditemukan beberapa perabot rusak seperti meja, kursi, dan lemari pecah. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal (Nurhandayani, 2022).

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta lingkungan kerja yang nyaman, (Adiwinata et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Diyahanip et al., n.d.) dan (Jonnathan Dingel & Mark G. Maffett, 2023) dengan hasil lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ketika organisasi atau perusahaan ingin bertahan dalam persaingan, mereka harus memperhatikan pentingnya pelatihan. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan mereka karena karyawannya tidak lagi melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pada dasarnya, program pelatihan diberikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menilai kebutuhan pelatihan karyawannya secara teratur.

Program pelatihan termasuk dalam program peningkatan sumber daya manusia. Program ini sangat berhasil karena mampu meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan. Karyawan yang memperoleh keterampilan dari program pelatihan akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk menjalankan program pelatihan ini dengan sukses, diperlukan rencana yang baik, terencana, dan terkendali. Hal ini dilakukan agar manfaat program dapat dimaksimalkan untuk perusahaan (Yusuf et al., n.d.)

Pelatihan dilaksanakan bagi karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. (Adiwinata et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian (Parta et al., 2023) dan (Pramono & Prahiawan, 2021) didapatkan hasil bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Proses manajemen kinerja dimulai dengan mengidentifikasi tujuan yang harus dicapai organisasi agar tetap kompetitif dan menguntungkan. Manajer kemudian mengidentifikasi bagaimana mereka dan karyawannya dapat mendukung tujuan tersebut dengan berhasil menyelesaikan pekerjaan. Tentu saja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan di semua pekerjaan harus memajukan rencana strategis. Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten harus memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta memberikan pelatihan yang berkelanjutan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Mathis et al., 2017) dalam bukunya dijelaskan indikator dari kinerja adalah Kuantitas keluaran, Kualitas keluaran, Ketepatan waktu keluaran, Kehadiran/kehadiran dalam pekerjaan, Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan, Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan, namun dalam praktiknya ditemukan masih ada karyawan yang terlambat datang bekerja dalam dua tahun terakhir yang akan dijelaskan pada tabel 1.1. Hal ini tentu saja dapat menghambat produktivitas kinerja perusahaan selain itu dengan banyaknya karyawan terlambat akan menciptakan rasa ketidakpuasan bagi karyawan lain yang mematuhi peraturan jadwal kerja sesuai aturan.

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi 2022-2023

Tahun 2022			Tahun 2023		
Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Bulan	Tepat Waktu	Terlambat
Januari	95%	5%	Januari	91%	9%
Februari	95%	5%	Februari	92%	8%
Maret	94%	6%	Maret	90%	10%
April	94%	6%	April	91%	9%
Mei	95%	5%	Mei	89%	11%
Juni	94%	6%	Juni	91%	9%
Juli	95%	5%	Juli	91%	9%
Agustus	94%	6%	Agustus	89%	11%
September	94%	6%	September	91%	9%
Oktober	94%	6%	Oktober	88%	12%
November	91%	9%	November	87%	13%
Desember	86%	14%	Desember	87%	13%

Sumber: Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten

Sebagaimana tabel tersebut, disimpulkan bahwasanya karyawan yang datang terlambat rata-rata diatas 5% terlebih pada tahun 2023 presentase karyawan datang terlambat ada diangka paling kecil 8% meningkat dari jumlah presentase tahun 2022. Hal ini diindikasikan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif serta masih kurangnya pelatihan yang di dapatkan karyawan, sehingga dari data tersebut peneliti tertarik untuk

dapat meneliti terkait kinerja yang hasil akhirnya akan bisa di implementasikan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan research gap di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten**”.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Konsekuensinya, manajer di setiap tingkatan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Individu yang berurusan dengan masalah sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan, mulai dari angkatan kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, dan perekonomian. (Mondy & Martocchio, 2016). (Armstrong, 2008) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren terhadap pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja di sana, yang secara individu dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuannya.

Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian dana jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pengajuan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu masalah, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Bagi Perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : evaluasi antar individu dan organisasi, pengembangan dari setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Kriteria kinerja bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, namun ukuran kinerja karyawan yang umum mencakup hal-hal berikut (Mathis et al., 2017): Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efisiensi, dan Efektivitas.

Lingkungan Kerja

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada di tempat kerja dan secara langsung bisa memengaruhi aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik berupa fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas meningkat, begitu juga sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak nyaman akan menurunkan produktivitas kerja dimana akan berdampak pada target hasil kerja sebuah organisasi/perusahaan.

Menurut (Hasibuan dalam Jamaluddin 2023) Tujuan menawarkan insentif untuk tenaga kerja adalah : Meningkatkan moral dan kepuasan kerja di antara karyawan, Membawa lebih banyak ketertiban ke tempat kerja, Memperkuat disiplin di seluruh organisasi di antara para karyawan, Melindungi kemantapan pekerja perusahaan, Meningkatkan keterlibatan, antusiasme, dan komitmen staf, Hasil kerja staf harus ditingkatkan, Dapatkan hasil maksimal dari karyawan Anda, Memaksimalkan efisiensi dalam mengisi posisi yang terbuka Pastikan semua orang rukun dan tempat kerja menyenangkan, Karyawan harus merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan Bekerja dengan sumber daya (baik bahan baku maupun peralatan) secara lebih efektif. Gagasan dari (Ayunasrah & Diana, n.d.) yang mengelompokkan lingkungan kerja dalam 2 (dua) kelompok, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja tidak hanya selalu mengenai lingkungan fisik tempat kerja, aspek-aspek psikologis juga termasuk ke dalam lingkungan kerja. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja dalam (Surya et al., 2023) adalah: Pencahayaan, Sirkulasi udara, Suhu, Gangguan suara, Aroma, Keamanan kerja, Hubungan antar pegawai, dan Hubungan dengan pimpinan.

Pelatihan

Dapat disimpulkan hasil dari beberapa ahli tentang pelatihan, yakni segala usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam organisasi.

Menurut (Mondy & Martocchio, 2016) ada beberapa metode dalam pelatihan, diantaranya: Classroom Method, E-Learning, Case Study, Behavior Modeling and Tweeting, Role Playing, Training Games, In Basket Training, dan On The Job Training. Dalam teori (Mondy & Martocchio, 2016), indikator dalam pelatihan meliputi: Skill, Knowledge, dan Aptitudes.

3. METODE PENELITIAN

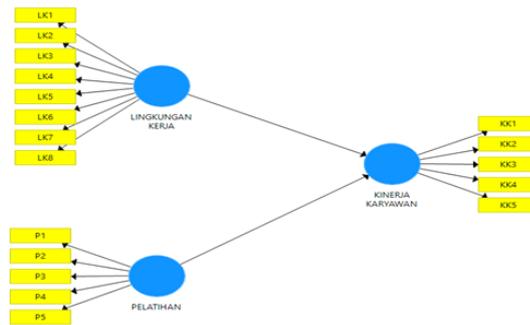
Metode penelitian yang dilakukan, yaitu penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang bertujuan menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten yang beralamat Jalan Raya Merak No 88, Tamansari, Kecamatan Pulomerak, Kota Cilegon, Provinsi Banten, 42438. Observasi pada penelitian ini dimulai pada tanggal 20 Maret 2024, dan wawancara pada penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan tanggal 5 April 2024.

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten yang berjumlah 108 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Ferdinand (2014) yakni membutuhkan sampel sebanyak paling sedikit 5 kali jumlah variabel parameter yang akan di analisis. Penelitian menggunakan 16 indikator (parameter), maka jumlah sampel yang digunakan adalah $16 \times 5 = 80$ responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut : kuesioner, observasi, dan wawancara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan akan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS. Oleh karena dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur dengan 8 indikator, variabel pelatihan dengan 3 indikator (5 pernyataan) dan variabel kinerja diukur dengan 5 indikator maka bentuk model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



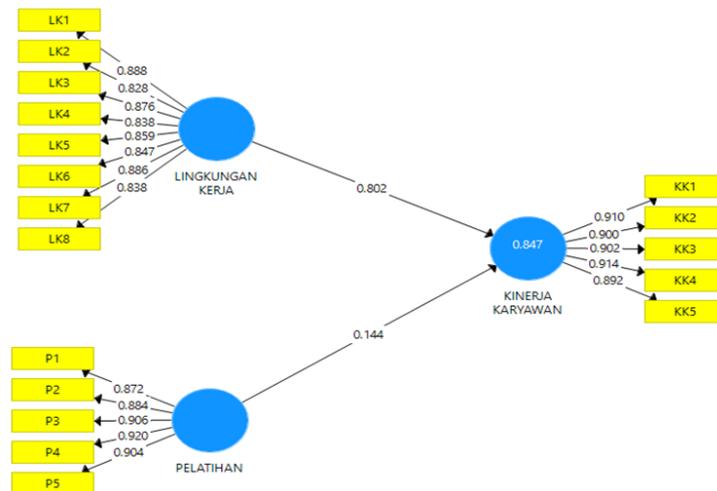
Gambar 1 Model PLS

Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian model pengukuran (*outer model*) dan tahap pengujian model struktural (*inner model*).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Uji *validitas konvergen* dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading factor yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 2 Hasil Estimasi Model PLS (*Algorithm*)

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar 4.3, seluruh indikator telah memiliki nilai loading factor di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstraknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Nilai loading factor masing – masing indikator terhadap konstraknya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 Nilai Loading Factor Indikator

	KK	LK	P
KK1	0.910		
KK2	0.900		
KK3	0.902		
KK4	0.914		
KK5	0.892		
LK1		0.888	
LK2		0.828	
LK3		0.876	
LK4		0.838	
LK5		0.859	
LK6		0.847	
LK7		0.886	
LK8		0.838	
P1			0.872
P2			0.884
P3			0.906
P4			0.920
P5			0.904

Selain dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing- masing konstruk, model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 4. 1 Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
K	0.817
L	0.736
P	0.806

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2 Validitas Deskriminan

	KINERJA KARYAWAN	LINGKUNGAN KERJA	PELATIHAN
KINERJA KARYAWAN	0.904		
LINGKUNGAN KERJA	0.916	0.858	
PELATIHAN	0.781	0.795	0.898

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan yang baik.

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *crombachs alpha* melebihi 0,7 dan nilai *composite reliability* melebihi 0,70.

Tabel 4. 1 Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KK	0.944	0.957
LK	0.949	0.957
P	0.940	0.954

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai *crombachs alpha* seluruh konstruk > 0,7, nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai AVE seluruh konstruk > 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas kuonstruk yang baik.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a. *Q² Predictive Relevance*

Dalam analisis PLS, *Q²* menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai *Q²* model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki *predictive relvance* lemah, nilai *Q²* model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki *predictive relvance moderate* dan nilai *Q²* model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki *predictive relvance* kuat.

Tabel 2 *Q² Predictive Relevance*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KINERJA KARYAWAN	400.000	128.514	0.679
LINGKUNGAN KERJA	640.000	640.000	
PELATIHAN	400.000	400.000	

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Q²* model dengan variabel KK adalah sebesar 0,679, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki *predictive relvance* kuat.

b. Uji *Goodnes of Fit* Model

Uji goodness of fit model PLS dapat dilihat dari nilai nilai SMRM model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08. Hasil uji *goodness of fit* model PLS pada tabel 4.6 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,072. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian

Tabel 3 Hasil Uji Goodness Of Fit Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.072	0.072

c. Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Ha : Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value < 0,05 dan t hitung > 1,696 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai p value > 0,05 maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap vaariabel endogen. Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan. Hasil uji signifikansi pada taraf signifikan 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Uji Signifikansi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
LINGKUNGAN KE...	0.802	0.798	0.059	13.535	0.000
PELATIHAN -> KI...	0.144	0.145	0.062	2.330	0.020

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai *p value* pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
- 2) Nilai *p value* pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,020 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diberikan, maka akan semakin baik kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

d. Besar Pengaruh Parsial (*Effect Size /f Square /f²*)

Dalam analisis PLS, nilai *f square* (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Menurut Cohen (1988), nilai *f square* yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$), berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$). Berikut ini adalah nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen :

Tabel 5 Besar Pengaruh Parsial (f^2)

	KINERJA KARY...	LINGKUNGAN ...	PELATIHAN
KINERJA KARYAWAN			
LINGKUNGAN KERJA		1.540	
PELATIHAN		0.049	

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *p value* pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (LK \square KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu

sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis 2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p value pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan ($P < \alpha$ KK) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,020 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 diterima.

c. Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Secara Simultan)

Besar pengaruh parsial variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai R square model (untuk model dengan variabel eksogen yang tidak melebihi 2), sedangkan untuk model dengan lebih dari 2 variabel eksogen, besar pengaruh dapat dilihat dari nilai adjusted R square. Interpretasi R Square / adjusted r square sama dengan interpretasi R Square pada analisis regresi biasa. Nilai R Square menunjukkan besar pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) variabel eksogen terhadap endogen.

Nilai R Square juga dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat kuat, R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. (Ghozali; 2016 : 78). Berikut ini adalah nilai R Square dan adjusted R square variabel penelitian :

Tabel 6 R Square

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA KARYAWAN	0.847	0.843

Berdasarkan hasil perhitungan adjusted R square pada tabel di atas, dieproleh hasil nilai adjusted R square variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.847 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen kinerja karyawan memiliki kekuatan prediksi pada kategori kuat. Dengan model tersebut sebesar 84,7% variansi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan formal dan pelatihan.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p value pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (LK \square KK) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima. Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yusuf Iis et al., 2022), (Jonathan Dingel & Mark G. Maffett, 2023), (Diyahanip et al., n.d.) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p value pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (P \square KK) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,020 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 diterima.

Oleh karena itulah organisasi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Adiwinata et al., 2018; Parta et al., 2023; Pramono & Prahiawan, 2021) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik Lingkungan Kerja dilakukan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik Pelatihan dilakukan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- c. Lingkungan Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik Lingkungan Kerja dan Pelatihan secara simultan dilakukan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Saran

Bagi balai pengelola transportasi II Banten:

- a. Institusi mengawasi indikator dari lingkungan kerja secara rutin, untuk menjaga kinerja karyawan agar stabil.
- b. Institusi menganalisis variabel lain selain lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Institusi memberikan pelatihan kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat.
- d. Institusi meningkatkan kualitas pelatihan agar karyawan mempunyai target disetiap pencapaian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, D., Irawan, I., Adha, S., & Kusuma, H. W. (2022). Influence of organizational culture and work environment toward lecturer performance with intrinsic motivation as intervening variables. *International Journal of Business, Economics & Management*, 5(4), 287–296. <https://doi.org/10.21744/ijbem.v5n4.1981>
- Adiwinata, D., Triadji, B., & Kuswantoro, M. (2018). Pengaruh pelatihan formal dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3862>
- Armstrong, M. (2008). *Strategic human resource management: A guide to action* (4th ed.). Kogan Page.
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Prentice Hall.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*.
- Diyahanip, L., Marnisah, L., & Yustini, T. (n.d.). The influence of workload, work environment, and compensation on employee performance at PT Bintang Selatan Agung. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(6).
- Djaka Adiwinata, S. (2020). The influence of work discipline on the performance of state civil apparatus (ASN) at the Secretariat of the DPRD Banten Province. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.4930332>
- Esthi, R. B. (2021). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in UD. Djaya Listrik and Material.
- Jonnathan Dingel, & Maffett, M. G. (2023). The effect of work environment and individual characteristics on medical employee performance at PT Sari Tani Sumatra. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 6–14. <https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.67>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *Social Science*, 1(1).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed., student ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605–1615. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1825>

- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect of training on employee performance with competence and commitment as intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Pristyadi, B., & Santoso, M. R. E. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Grha Husada.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). The effect of work environment and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Rivalda, D. L., Albany, F., Setyawan, I., Puspita, Lady, Fauziah, R. F., Santoso, A. B., & Ab, S. (2022). The influence of leadership style and work environment on the performance of PT Bukalapak.com Tbk employees.
- Setyabudi, A., Gunarto, M., & Marjukah, A. (2021, March 7). The effect of job training on employee performance with employee status as a moderating variable. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://doi.org/10.46254/AN11.20211226>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiarti, E. (2021). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Surya, J. D., Adiwinata, D., & Azizie, E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap employee loyalty di Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.
- Yusuf, F., Shinta, M. R., & Fransisco, S. (n.d.). The influence of training on employee performance in PT Peln (Persero) Jakarta.
- Yusuf, I. E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>