

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR KAWASAN EJIP CIKARANG

Dimas Riyan Nugroho, Irawati, Uum Umiyati Ayu Lestari, Zahra Syafira Putri,
Agustini Tanjung

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa
Barat 17530

Email: driyan971@gmail.com¹

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri, khususnya pada sektor manufaktur. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan mampu bekerja secara optimal. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja, serta kepuasan kerja dapat mendorong motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci : pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors that determine a company's success in facing industrial competition, particularly in the manufacturing sector. Companies are required to have competent and productive human resources who are able to perform optimally. Several factors are believed to influence employee performance, including training, work environment, and job satisfaction. Effective training can improve employees' knowledge and skills, a conducive work environment can create comfort and safety at work, and job satisfaction can encourage employee motivation and loyalty to the company. This study aims to analyze the effect of training, work environment, and job satisfaction on employee performance in manufacturing companies located in the EJIP Industrial Estate, Cikarang. This research uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees of

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1626

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

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/)

manufacturing companies in the EJP Industrial Estate, Cikarang, and analyzed using statistical analysis techniques. The results of this study are expected to contribute to companies in formulating human resource management policies to improve employee performance optimally.

Keywords: training, work environment, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri manufaktur yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, pasar, dan kebutuhan konsumen. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada produktivitas, kualitas produk, efisiensi operasional, serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kinerja karyawan menjadi sangat krusial karena berkaitan langsung dengan proses produksi, keselamatan kerja, serta pencapaian target perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka perusahaan berpotensi mengalami penurunan produktivitas dan daya saing.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan dapat membantu karyawan memahami tugasnya dengan lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Dalam lingkungan industri manufaktur yang sarat dengan penggunaan mesin dan teknologi, pelatihan menjadi kebutuhan utama agar karyawan mampu mengikuti perkembangan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang ada di sekitar karyawan selama melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak mesin, serta keselamatan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan atasan, serta iklim kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi kerja, kondisi kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, loyalitas terhadap

perusahaan, serta kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu rendahnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, bahkan turnover karyawan.

Kawasan EJIP Cikarang merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia yang didominasi oleh perusahaan manufaktur dengan jumlah tenaga kerja yang besar dan latar belakang pekerjaan yang beragam. Tingginya tuntutan produksi, target kerja, serta standar kualitas yang ketat menjadikan perusahaan di kawasan ini menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dan bertahan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh masing-masing faktor tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi perusahaan dan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang?
- 2). Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang?
- 3). Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang?
- 4). Apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa maupun variabel lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama pada sektor industri manufaktur.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan manufaktur di Kawasan EJP Cikarang dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan program pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

b) Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis di bidang pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

c) Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik sejenis, serta sebagai dasar pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel, metode, atau objek penelitian yang berbeda.

d) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penulis mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik di dunia industri, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi.

Dalam perusahaan manufaktur, kinerja karyawan memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan kualitas hasil produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Pelatihan yang diberikan secara sistematis dan berkelanjutan dapat membantu karyawan memahami pekerjaannya dengan lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada perusahaan manufaktur yang menggunakan teknologi dan mesin produksi.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dan keselamatan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan kerja, komunikasi, dan iklim organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima. Sementara itu, Handoko (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih baik, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

2.5 Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga ketiga variabel tersebut perlu dikelola secara efektif oleh perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan dengan mengaitkan berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan cenderung lebih memahami tugasnya dan mampu bekerja secara lebih efektif. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, kompensasi, serta hubungan kerja di dalam perusahaan cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja secara optimal. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat mendorong motivasi dan loyalitas kerja.

Berdasarkan pemikiran tersebut, pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan bahwa semakin baik pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Variabel penelitian:

Variabel Independen (X):

1. X1: Pelatihan
2. X2: Lingkungan Kerja
3. X3: Kepuasan Kerja

Variabel Dependen (Y):

1. Y: Kinerja Karyawan

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan kajian teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengolahan data statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara terstruktur.

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri EJIP Cikarang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Kawasan EJIP Cikarang merupakan salah satu kawasan industri manufaktur terbesar yang memiliki jumlah karyawan cukup besar dan karakteristik pekerjaan yang beragam.

Waktu penelitian dilaksanakan selama periode tertentu yang meliputi tahap persiapan, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan dengan menyesuaikan jumlah populasi dan kebutuhan analisis penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diolah secara statistik. Data yang digunakan terdiri dari:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, laporan, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu,

data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari buku, jurnal, dan sumber ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi fokus dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)
 1. X1: Pelatihan, yaitu proses pembelajaran yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan.
 2. X2: Lingkungan Kerja, yaitu kondisi fisik dan nonfisik yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. X3: Kepuasan Kerja, yaitu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan.
2. Variabel Dependen (Y)
 1. Y: Kinerja Karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3.7 Indikator Penelitian

Indikator yang digunakan untuk masing-masing variable dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1): materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan frekuensi pelatihan.
2. Lingkungan Kerja (X2): kondisi fisik kerja, keselamatan kerja, hubungan kerja, dan komunikasi.
3. Kepuasan Kerja (X3): kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, promosi, dan hubungan kerja.
4. Kinerja Karyawan (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

3.8 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisi data meliputi:

- A. Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui tingkat keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti.
- B. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.
- C. Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
- D. Analisis Regresi Linear Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- E. Uji Hipotesis, yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).
- F. Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu:

2. 1 = Sangat Tidak Setuju
3. 2 = Tidak Setuju
4. 3 = Netral
5. 4 = Setuju
6. 5 = Sangat Setuju

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel juga berada di atas batas minimum 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Dari sisi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability pada seluruh variabel menunjukkan nilai di atas 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

A. Model Struktural Penelitian

Model struktural dalam penelitian ini dibangun untuk menguji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.

Model ini menunjukkan arah hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen, di mana kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel endogen yang dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Seluruh indikator pada masing-masing konstruk diukur secara reflektif.



Gambar 4.1 menunjukkan model struktural penelitian yang dianalisis menggunakan SmartPLS 3.

Variabel pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) diposisikan sebagai variabel eksogen yang diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen. Panah satu arah pada model menunjukkan hubungan kausal yang diuji dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansi hubungan antar variabel diperoleh melalui proses bootstrapping.

Model penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur.

Table 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	1. Kesesuaian materi pelatihan (X1-1) 2. Kualitas instruktur pelatihan (X1-2) 3. Metode pelatihan (X1-3) 4. Manfaat pelatihan terhadap pekerjaan(X1-4)	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X2)	1. Kondisi fisik lingkungan kerja (X2-1) 2. Hubungan antar rekan kerja (X2-2) 3. Hubungan dengan atasan (X2-3) 4. Keamanan dan kenyamanan kerja (X2-4)	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (X3)	1). Kepuasan terhadap pekerjaan (X3-1) 2). Kepuasan terhadap gaji/imbalance (X3-2) 3). Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan (X3-3) 4). Kepuasan terhadap kebijakan Perusahaan (X3-4)	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	- Kualitas kerja (Y1) - Kuantitas kerja (Y2) - Ketepatan waktu kerja (Y3) - Tanggung jawab kerja (Y4)	Likert 1-5

Tabel 4.1 Operasional variabel penelitian.

Tabel operasional variabel menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), yang masing-masing diukur melalui empat indikator untuk merepresentasikan konsep variabel secara jelas dan terukur. Seluruh indikator menggunakan skala Likert 1-5 guna mengukur persepsi responden secara kuantitatif, sehingga operasionalisasi variabel ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang sistematis dan akurat mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Hasil Analisis Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0,051. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan hanya mampu menjelaskan sebesar 5,1% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain di luar model penelitian ini yang berperan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan pendekatan two-tailed test pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel independen terhadap kinerja karyawan belum memenuhi kriteria signifikansi statistik.

Kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai T-statistic yang berada di bawah batas minimum serta nilai P-value di atas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum tentu secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja juga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Sementara itu, pelatihan memiliki koefisien jalur bernilai negatif dan tidak signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

Tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui karakteristik perusahaan manufaktur yang cenderung memiliki standar kerja dan target produksi yang ketat. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur kerja dibandingkan dengan aspek psikologis seperti kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang relatif seragam, sehingga tidak menimbulkan perbedaan persepsi yang cukup besar di antara karyawan.

Pelatihan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja aktual. Pelatihan yang bersifat umum dan formal cenderung membutuhkan waktu sebelum memberikan dampak nyata terhadap produktivitas kerja.

4.5 Implikasi dan Keterbatasan

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kembali efektivitas program pelatihan serta mempertimbangkan faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan sistem penilaian kinerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang digunakan serta cakupan lokasi penelitian yang terbatas pada kawasan industri tertentu. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan mungkin belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja, belum terintegrasi dengan sistem pengembangan karyawan, atau belum memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja.

2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh standar kerja perusahaan manufaktur yang relatif seragam sehingga tidak menimbulkan perbedaan persepsi yang cukup besar di antara karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja dalam konteks penelitian ini.

3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kinerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh sistem kerja yang bersifat prosedural, target produksi, serta kedisiplinan kerja, sehingga aspek psikologis seperti kepuasan kerja tidak langsung berdampak pada kinerja.

4. Pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, serta budaya organisasi, yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja belum menjadi determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada

perusahaan manufaktur di Kawasan EJIP Cikarang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih relevan dalam upaya pengembangan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis Bagi Perusahaan

1. Evaluasi Program Pelatihan

Perusahaan perlu melakukan evaluasi komprehensif terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan, mulai dari kesesuaian materi, metode penyampaian, hingga penerapannya dalam pekerjaan. Pelatihan sebaiknya dirancang lebih spesifik, aplikatif, berbasis kebutuhan pekerjaan, serta dikaitkan langsung dengan target kinerja karyawan.

2. Penguatan Sistem Kinerja dan Prosedur Kerja

Karena kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja yang terstruktur, perusahaan perlu memperkuat manajemen kinerja melalui penetapan target yang jelas, standar operasional prosedur yang tegas, serta mekanisme evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan.

3. Perhatian terhadap Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang berpotensi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kedisiplinan, reward dan punishment, serta kepemimpinan yang efektif. Langkah ini diharapkan mampu memberikan dorongan yang lebih kuat bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. Saran Bagi Sumber Daya Manusia

Pengelola SDM perlu merancang strategi pengembangan karyawan yang tidak hanya berfokus pada pelatihan dan lingkungan kerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek motivasional, pengembangan karier, pemberian penghargaan, serta pembinaan hubungan kerja yang sehat. Pendekatan yang lebih holistik diharapkan dapat memberikan dampak lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk:

- Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
- Memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda atau memperluas wilayah penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas.
- Menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) guna memperoleh penjelasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Human Resource Management. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 1-8.
- Kambey, F. L., & Suharnomo. (2013). Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 10(2), 1-12.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2014). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Rudhaliawan, V. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada PT Telkom Indonesia Tbk Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 4(2), 1-10.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyawarti, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh kepuasan karyawan, training, turnover, dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan. Jurnal Dinamika Akuntansi, 4(2), 83-93.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.