

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: ANALISIS PENGARUH
PELATIHAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DI INDUSTRI KERUPUK
KEDELAI TUNTANG**

Muhammad Agung Laksono¹, Muhammad Arif Rakhman², Edy Dwi Kurniati³

¹Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman, Semarang, Indonesia,

agungmuhlaksono30@gmail.com

²Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman, Semarang, Indonesia,

arifundaris@gmail.com

³Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman, Semarang, Indonesia,

kurniatiedy@yahoo.co.id

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v5i1.984>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana stres kerja karyawan di sektor kedelai di Kecamatan Tuntang, Kabupaten Semarang, dipengaruhi oleh pelatihan, gaji, dan kondisi kerja. Dalam konteks UMKM, kinerja karyawan merupakan komponen penting dari bisnis yang mempengaruhi produktivitas industri dan umur panjang, sehingga penelitian ini menjadi sangat penting. Selanjutnya, metode penelitian kuantitatif berdasarkan data survei digunakan. Dalam hal ini, purposive sampling digunakan untuk memilih 100 responden. Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data. Menggunakan Smart PLS versi 3.0, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) akan digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kebiasaan kerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh pelatihan mereka. Hal ini memperkuat argumen bahwa pelatihan untuk meningkatkan kapasitas juga dapat meningkatkan produksi. Perlu untuk meningkatkan sistem pendidikan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Kita perlu mengembangkan strategi yang lebih efektif. Kinerja dan keinginan perusahaan di masa depan diantisipasi akan meningkat karena faktor ini, yang juga akan membantu mengembangkan strategi SDM yang lebih efektif.

Kata kunci: Pelatihan; Kompensasi; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam perekonomian Indonesia, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang cukup besar, khususnya di Tuntang, Kabupaten Semarang. Salah satu jenis UMKM yang paling berkembang di daerah ini adalah Industri kerupuk kedelai di Tuntang, Kabupaten Semarang. Usaha ini tidak hanya menjadi sarana untuk mendongkrak perekonomian daerah, tetapi juga menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

Namun, seperti banyak industri skala kecil lainnya, Tuntang menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang sangat penting bagi keberhasilan operasional dan bisnis. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Robbins (2020), kinerja pekerja didefinisikan sebagai hasil atau pelajaran yang dialami individu ketika mereka mengerjakan suatu tugas dan melakukan penelitian terhadap tugas tersebut.

Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), seperti di Kabupaten Semarang, peningkatan produktivitas karyawan sangat penting untuk mendorong output dan daya saing. Berbagai faktor, termasuk pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja, dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan. Pelatihan merupakan proses yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan kemampuannya guna membantu organisasi mencapai tujuannya (Marlius dan Pebrina, 2022).

Pelatihan memegang peranan krusial dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Malthis dan Jackson (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses di mana individu memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang komprehensif akan meningkatkan produktivitas karyawan karena memungkinkan mereka beroperasi secara lebih efektif dan efisien. Sejalan dengan hal ini, penelitian dari Cahyono dan Putri (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang baik secara signifikan dapat meningkatkan efisiensi dan produksi pekerja. Di sisi lain, Industri Kedelai Tuntang menghadapi beberapa kendala terkait pelatihan, termasuk tidak adanya program pengembangan karier, kurangnya pelatihan teknis untuk meningkatkan kinerja, minimnya pelatihan soft skills untuk kolaborasi dan komunikasi, serta tidak adanya penilaian keberhasilan pelatihan.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka (Setia, 2022). Rancangan kompensasi yang baik dan adil, dengan mempertimbangkan kontribusi karyawan, dapat meningkatkan loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang kompetitif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menekan angka turnover. Gusnawati (2023) lebih lanjut menyatakan bahwa kompensasi yang adil berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena karyawan yang merasa dihargai cenderung menghasilkan output kerja yang lebih baik secara konsisten. Industri Kerupuk Kedelai Tuntang menghadapi tantangan terkait kompensasi, termasuk daya saing yang rendah dibandingkan industri lain dan kurangnya insentif atau penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik.

Selain itu, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan yang berkaitan dengan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menciptakan kondisi kerja yang efisien, memungkinkan karyawan menjalankan peran tanpa gangguan kesehatan fisik maupun mental (Fadhil, 2024). Armansyah dkk. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek yang memengaruhi karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawab. Penelitian Fadhil (2024) juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang sehat dalam meningkatkan produktivitas. Kondisi tempat kerja yang tidak memuaskan, seperti fasilitas yang tidak bersih atau lingkungan yang tidak mendukung kesehatan, dapat menghambat produktivitas dan menimbulkan masalah. Beberapa tantangan terkait lingkungan kerja yang dihadapi oleh Industri Kerupuk Kedelai Tuntang meliputi kondisi kerja yang kurang sehat dan tidak

produktif, fasilitas karyawan seperti kantin dan ruang istirahat yang kurang memadai, serta kondisi kerja yang kurang memadai seperti alat keselamatan kerja, pencahayaan, dan ventilasi yang buruk.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji dampak pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terbatas penelitian yang meneliti ketiga faktor ini secara bersamaan dalam konteks Usaha Kecil dan Menengah (UKM), terutama dalam industri makanan seperti usaha kerupuk kedelai. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung fokus pada satu atau dua variabel saja, sehingga mengabaikan potensi interaksi di antara ketiganya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kerupuk kedelai di Tuntang. Diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis di masa depan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan antara berbagai variabel dan dilakukan di Industri Kerupuk Kedelai Tuntang. Metode survei dan kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Semua karyawan, termasuk yang diteliti, di industri tersebut di Tuntang, Kabupaten Semarang. Seratus responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan rumus Lemeshow (Nur Fadilah Amin; Sabaruddin Garancang; Kamaluddin, 2023). Formulir Google digunakan untuk mendistribusikan kuesioner yang mengumpulkan data primer dan sekunder. Skala Likert mulai dari 1 hingga 5 digunakan untuk mengumpulkan data utama, yang mengukur pendapat responden tentang kinerja karyawan, lingkungan kerja, pelatihan, dan gaji. Kumpulan data kedua diambil dari berbagai karya sastra yang relevan dengan subjek penelitian.

Teknik Analisis Data

Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk model reflektif. PLS-SEM merupakan alat analisis yang efektif untuk menangani data yang tidak sesuai dengan asumsi normalitas atau deviasi. PLS-SEM terdiri dari dua komponen utama, menurut Subagiyo dan Syaichoni (2023). Yang pertama adalah model pengukuran yang menunjukkan variabel laten, dan yang kedua adalah model struktural yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel laten. Variabel laten meliputi, tetapi tidak terbatas pada, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan kebiasaan kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pelatihan (X1) merupakan suatu proses yang dilalui individu untuk memperoleh keterampilan tertentu guna membantu tercapainya tujuan organisasi (Malthis dan Jackson, 2020). Indikator: 1) Jumlah jam pelatihan yang diikuti oleh karyawan, 2) Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, 3) Tingkat peningkatan keterampilan teknis karyawan, 4) Nilai evaluasi pelatihan, 5) Jumlah sertifikat yang diperoleh oleh karyawan.

Kompensasi (X2) merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap perusahaan (Setia, 2022). Indikator: 1)

Gaji dan upah yang kompetitif, 2) Tunjangan kesehatan dan jaminan sosial, 3) Bonus dan insentif, 4) Penghargaan finansial, 5) Jumlah hari libur yang diberikan.

Lingkungan Kerja (X3) meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Armansyah dkk., 2024). Indikator: 1) Kualitas udara dan pencahayaan, 2) Suhu dan kelembaban, 3) Kebisingan dan getaran, 4) Fasilitas karyawan (kantin, ruang istirahat, dll.), 5) Kondisi gedung dan peralatan.

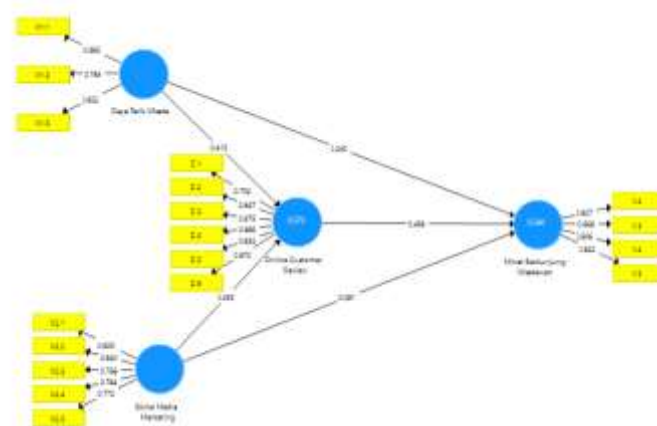
Kinerja karyawan (Y) diartikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins, 2020). Indikator: 1) Tingkat produktivitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), 2) Kualitas pekerjaan (akurasi, presisi), 3) Waktu penyelesaian tugas, 4) Jumlah kesalahan atau kegagalan, 5) Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data dan Instrumen Penelitian

Outer Model

Dalam penelitian ini, hubungan antara indikator dan variabel laten diperiksa menggunakan outer model. Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit adalah tiga kriteria utama yang digunakan untuk menilai kualitas outer model metode PLS, yang dihitung menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 (Ghozali & Latan, 2015). Reliabilitas komposit memeriksa konsistensi internal indikator yang mengukur variabel laten, validitas diskriminan menentukan apakah indikator dari berbagai variabel tidak tumpang tindih, dan validitas konvergen mengukur seberapa besar indikator variabel laten berkorelasi dengan indikator lain.



Gambar 2.
Outer Model

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Dalam penelitian ini, hubungan antara indikator dan variabel laten diperiksa menggunakan outer model. Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit adalah tiga kriteria utama yang digunakan untuk menilai kualitas outer model metode PLS, yang dihitung menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 (Ghozali & Latan, 2015). Reliabilitas komposit memeriksa konsistensi internal indikator yang mengukur variabel laten, validitas diskriminan menentukan apakah indikator dari berbagai variabel tidak

tumpang tindih, dan validitas konvergen mengukur seberapa besar indikator variabel laten berkorelasi dengan indikator lain.

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai *Outer Loading*

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
X1.2	0,740	Valid
X1.3	0,796	Valid
X1.4	0,798	Valid
X1.5	0,860	Valid
X2.1	0,802	Valid
X2.2	0,732	Valid
X2.3	0,719	Valid
X2.5	0,710	Valid
X3.1	0,804	Valid
X3.2	0,837	Valid
X3.4	0,729	Valid
X3.5	0,781	Valid
Y1	0,777	Valid
Y2	0,887	Valid
Y3	0,887	Valid
Y4	0,803	Valid
Y5	0,831	Valid

Tabel ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai outer loading antara 0 dan 7, yang berarti bahwa semua indikator tersebut asli dan dapat digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menilai validitas konvergensi di luar faktor loading. Ketika nilai AVE (square of Average Variance Extracted) lebih besar dari 0,50, model tersebut dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa, secara rata-rata, model yang dibangun dapat menjelaskan lebih dari semua variasi indikator, yang menunjukkan bahwa model yang dimaksud memiliki validitas konvergensi yang kuat.

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
KINERJA	0,702	> 0,50	Valid
KARYAWAN			
KOMPENSASI	0,550	> 0,50	Valid
LINGKUNGAN	0,622	> 0,50	Valid
KERJA			
PELATIHAN	0,640	> 0,50	Valid

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi kriteria *Average Variance Extracted* (AVE).

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Memeriksa seberapa baik satu konstruk dalam suatu model dapat dibedakan dari yang lain adalah salah satu cara untuk menilai validitas diskriminan. Memeriksa nilai pemuatan silang adalah salah satu cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Saat menilai apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang cukup, nilai pemuatan silang ini berguna. Dalam hal ini, nilai beban objek yang dibangun harus lebih tinggi daripada nilai beban objek konstruksi lainnya. Konsep yang dimaksud dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang sangat baik jika kondisi ini berlanjut, yang menunjukkan bahwa konsep tersebut berbeda secara signifikan dari konstruk lain dalam model.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, masing-masing indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai cross loading masing-masing indikator yang memiliki nilai tinggi terhadap konstruk atau variabel dengan nilai cross loading indikator lainnya.

3. Uji Reliabilitas

Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas suatu variabel dengan mengevaluasi konsistensi internal. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing variabel lebih dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas variabel dapat diterima.

Tabel 4. Rekapitulasi Nilai Cross Loading

	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	PELATIHAN
X1.2	0,473	0,472	0,435	0,740
X1.3	0,540	0,472	0,544	0,796
X1.4	0,647	0,620	0,605	0,798
X1.5	0,618	0,561	0,649	0,860
X2.1	0,501	0,802	0,569	0,533
X2.2	0,425	0,732	0,480	0,480
X2.3	0,514	0,719	0,524	0,543
X2.5	0,450	0,710	0,469	0,422
X3.1	0,703	0,630	0,804	0,630
X3.2	0,745	0,646	0,837	0,669
X3.4	0,680	0,398	0,729	0,444
X3.5	0,654	0,494	0,781	0,471
Y1	0,777	0,440	0,726	0,492
Y2	0,887	0,569	0,786	0,648
Y3	0,887	0,580	0,766	0,647
Y4	0,803	0,498	0,702	0,619
Y5	0,831	0,592	0,718	0,604

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	0,922	> 0,70	Relibel
KOMPENSASI	0,830	> 0,70	Relibel
LINGKUNGAN KERJA	0,868	> 0,70	Relibel
PELATIHAN	0,876	> 0,70	Relibel

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability untuk setiap variabel lebih dari 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria Composite Reliability.

4. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Coefficient Determination (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen dan digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori sebagai berikut:

Model kuat jika R² = 0,75

Model moderat jika R² = 0,50

Model lemah jika R² = 0,25

Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Rekapitulasi Nilai R^2

Variabel	R-square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,799	Moderat

Penelitian ini melibatkan tiga variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil R-square pada Tabel 6, nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa 79% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance (Q^2) merupakan uji yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model struktural terhadap konstruk endogen. Jika nilai Q^2 lebih dari 0, maka model memiliki relevansi prediktif terhadap konstruk endogen. Sebaliknya, jika Q^2 kurang dari 0, model dianggap tidak memiliki relevansi prediktif.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,799) \\
 &= 1 - 0,201 \\
 &= 0,799
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Q^2 sebesar 0,799 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik dalam menjelaskan konstruk endogen.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam model. Hasil uji hipotesis dilihat dari **t-statistics** dan **p-value**. Jika **t-statistic** > **1,96** (untuk tingkat signifikansi 5%) dan **p-value** < **0,05**, maka hipotesis diterima, artinya hubungan tersebut signifikan.

Jika *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka hipotesis diterima, karena menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel laten.

Jika *t-statistic* < 1,96 atau *p-value* > 0,05, maka hipotesis ditolak, yang artinya hubungan antara variabel-variabel laten tidak signifikan.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV D)	P Values
KOMPENSASI -> KINERJA KARYAWAN	-0,011	-0,010	0,055	0,204	0,838
LINGKUNGAN KERJA_ -> KINERJA KARYAWAN	0,753	0,748	0,066	11,469	0,000
PELATIHAN -> KINERJA KARYAWAN	0,196	0,200	0,066	2,962	0,003

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample sebesar -0,011. Nilai t-statistic sebesar 0,204 dan p-value 0,838 menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan karena nilai t-statistic tidak lebih besar dari t-tabel (1,96) dan p-value lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,753. Nilai t-statistic sebesar 11,469 dan p-value 0,000 menunjukkan pengaruh yang signifikan karena nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel (1,96) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 2 diterima.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,196. Nilai t-statistic sebesar 2,962 dan p-value 0,003 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan karena nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel (1,96) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 7, komponen kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai sampel awal sebesar -0,011. Nilai t-statistik sebesar 0,204 dan nilai-p sebesar 0,838 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai t-statistik lebih kecil dari nilai kritis t-tabel sebesar 1,96 dan nilai-p lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Kurangnya signifikansi ini dapat dikaitkan dengan sejumlah faktor, seperti ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku atau kurangnya kejelasan dalam struktur penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak memandang kompensasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak sering menjadi motivator utama untuk meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Kompensasi yang dianggap adil dan menarik dapat

meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang berdampak positif pada kinerja (Setia, 2022)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan jumlah sampel awal sebesar 0,753. Oleh karena t -statistik lebih besar dari t -tabel (1,96) dan nilai p lebih kecil dari 0,05, maka diperoleh t -statistik sebesar 11,469 dan nilai p sebesar 0,0000 yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, terbentuklah dua hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang terawat, kebersihan, dan praktik kerja yang nyaman sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Cahyono dan Putri, 2020)

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ukuran sampel awal sebesar 0,753. Karena t -statistik lebih besar dari t -tabel (1,96) dan nilai- p kurang dari 0,05, diperoleh t -statistik sebesar 11,469 dan nilai- p sebesar 0,0000, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, dua hipotesis ditetapkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang terawat dengan baik, kebersihan, dan praktik kerja yang nyaman, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Studi secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif (aman, sehat, mendukung, dengan hubungan interpersonal yang baik) berkorelasi dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi (Fadhil, 2024; Armansyah dkk., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha kerupuk kedelai di Tuntang, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun hal ini menunjukkan adanya kendala dalam sistem penghargaan yang diterapkan, yaitu kurangnya insentif dan benefit yang memadai dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kualitas fasilitas dan kondisi kerja sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan terbukti memberikan pengaruh yang positif, sehingga memperkuat argumen bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada manajemen usaha kerupuk kedelai antara lain pentingnya memperbaiki skema kompensasi agar lebih adil dan menarik, termasuk memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang berprestasi, guna menciptakan rasa penghargaan dan kepuasan kerja. Selain itu, diperlukan perbaikan lingkungan kerja dengan penataan fasilitas yang lebih baik seperti ruang istirahat yang nyaman, pencahayaan yang memadai, dan sistem ventilasi yang baik, untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan. Selain itu, program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan perlu dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan tuntutan industri yang terus berkembang. Dengan memperhatikan ketiga aspek ini secara holistik, diharapkan kinerja karyawan dapat dioptimalkan, mendukung keberlanjutan bisnis, dan meningkatkan daya saing di pasar.

REFERENSI

- Cahyono, Y. T., & Putri, E. (2020). Kompensasi, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja pada kualitas kinerja pegawai. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Fadhil, M. (2024). *Peran Petani Tiram Perempuan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Desa Alue Naga Syiah Kuala Banda Aceh)*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224–231.
- Gusnawati, M. (2023). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam*. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Hamidin D, Pranawukir I, Pandriadi, Mulyana A, Susilawati E, Ikhrum F, Novalia, N., Ruminda M, Dawis AM, & Kurniawan R. (2022). *Strategi Pemasaran di Era Digital*. Haura Utama
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93–110.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Pandriadi, P., Vina N Van Harling, Abdul Wahab, Sisca Vaulina, Sri Sutjiningtyas, Endang Kusdiah Ningsih, Bagus Dwi Hari Setyono, Vini Rizqi, Muhammad Iqbal Harisuddin, Syamsidar Gaffar, Trisna Yuniarti, Anisa Rahmawati, Firdhani Faujiyah, & Siti Mudawanah. (2023). *Statistika Dasar* (S. Shandy, E. Yanneri, & K. Rahmantlya, Eds.). CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non pns melalui kepuasan kerja dinas PKP

- Cipta Karya Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 463–476.
- SEPTI, D. W. I. A. Y. U. N. (2021). *Pengaruh Ekonomi Kreatif Berbasis Budaya Lokal Terhadap Peningkatan Pendapatan Pengrajin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Usaha Batik di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Setia, A. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Yuswardi, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(2), 60–72.