



**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “EMAS CROP”)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

MUHAMMAD AMJAD AS'AD AL-UMAM

NPM 21901092187



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

MALANG

2023

RINGKASAN

M.Amjad As'ad Al-umam, 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “*EMAS CROP*”) Dosen Pembimbing 1: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Dosen Pembimbing 2 : Dadang Krisidianto,S.sos., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “*EMAS CROP*”). Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total dengan jumlah sebanyak 94 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian berpengaruh secara parsial yakni dengan ketentuan pengaruh signifikansi yang sudah di uji dengan spss yang menunjukkan masing-masing angka pada variabel berikut : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2.235 > 1,662$ dan tingkat signifikan $0,020 > 0,05$ variabel pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian. Uji $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,319 > 1,622$ dan tingkat $0,018 > 0,05$ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pengujian secara simultan yang dapat dilihat dari nilai F variabel Pleatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan Uji F diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $21,870 > 3.097$ dan Sig. F $0,022 < 0,05$. Uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan 31,9% oleh variabel bebas Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan Pelatihan ditunjukkan dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0.521.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karywan

SUMMARY

M.Amjad As'ad Al-umam, 2023. The Influence of Training and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Era Mulia Abadi Sejahtera "EMAS CROP") Advisor 1: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Advisor 2: Dadang Krisidianto, S.sos., M.Si

This study aims to determine the effect of training and work environment on employee performance (study at PT Era Mulia Abadi Sejahtera "EMAS CROP"). This type of research is Quantitative. The population in this study are of PT Era Mulia Abadi Sejahtera. The sampling technique used a total sample with a total of 94 respondents which were processed using SPSS Statistics 25 software. The data collection technique used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.

The results of this study indicate that the two research variables have a partial effect, namely with the provisions of the significance effect that has been tested with SPSS which shows each number in the following variables: $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $2,235 > 1,662$ and a significant level of $0.020 > 0.05$, the training variabel has a partially significant effect on purchasing decisions. $T \text{ test} > t \text{table}$, namely $2.319 > 1.622$ and a level of $0.018 > 0.05$ Work environment has a significant effect on employee performance. Then the simultaneous testing which can be seen from the F value of the Training and Work Environment variables has a significant effect on Employee Performance. This result is indicated by the F test obtained $F \text{count} > F \text{table}$, namely $21.870 > 3.097$ and $\text{Sig. } F \text{ } 0.022 < 0.05$. Test the coefficient of determination (Adjusted R Square) that the dependent variabel Employee Performance (Y) can be explained 31.9% by the independent variabel Training ($X1$) and Work Environment ($X2$). While the remaining 68.1% is influenced by other variables not examined in this study. The multiple linear regression analysis test shows that the variabel that has a dominant effect on training is indicated by the greatest beta coefficient value, namely 0.521.

Keywords: Training, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Demi kelangsungan hidup perusahaan, tujuan utama dari semua kegiatan bisnis adalah untuk memaksimalkan keuntungan atau nilai melalui penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan pihak yang paling berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan pemegang saham, manajemen, dan pelaksana. Sumber daya manusia yang sangat penting dalam perusahaan sehingga keberadaannya dalam organisasi tidak dapat digantikan oleh aset lain. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016:9).

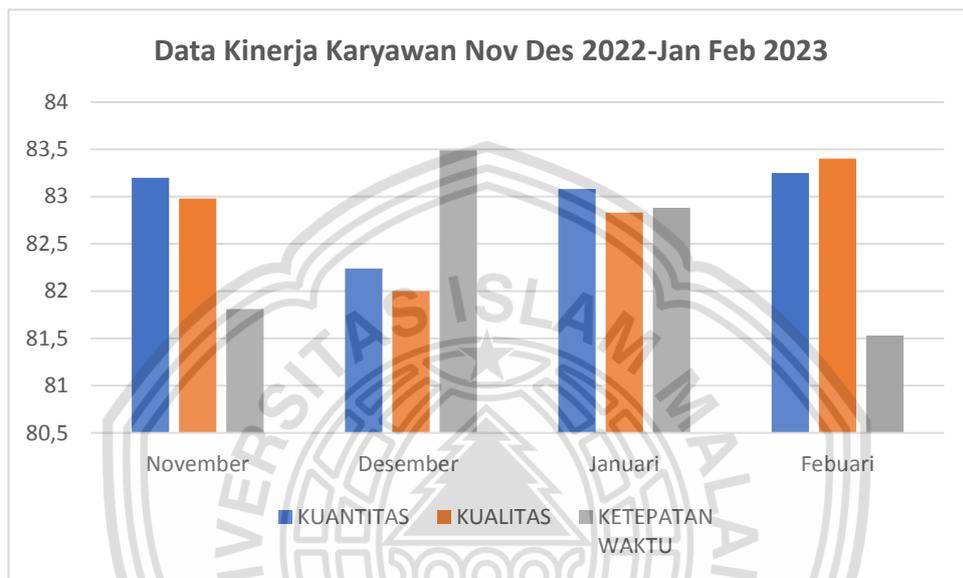
Dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan serta mempraktekkan kebijakan perusahaan secara tepat dan tepat, manajemen berusaha mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai dengan tetap mengevaluasi kekurangan. Kebijakan ini mencakup Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia terintegrasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Bangun(2012) dalam (Marbawi 2016:95) bahwa untuk mengukur kinerja

karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan,, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Maka dari itu perusahaan harus memaksimalkan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Agar perusahaan dapat bersaing secara maksimal dengan perusahaan lain. Diera persaingan global yang sangat tinggi saat ini peran pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan salah satu strategik dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas perusahaan dengan maksimal. Hal itu juga harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan bisa melaksanakan jobdisknya dengan baik. PT. Era Mulia Abadi Sejahtera mulai dirikan pada tahun 2006, dimana pada awalnya, perusahaan lebih memfokuskan pada bantuan pengembangan jiwa kewirausahaan dan pengembangan diri di kalangan mahasiswa. Pada tahun 2008, perusahaan PT Era Mulia Abadi Sejahtera berganti nama, yaitu CV. Dapur Inspirasi Indonesia (DII). Di tahun 2014, perusahaan sudah memiliki badan usaha dan merubah kembali namanya menjadi PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp). PT EMAS Corp selama 1 dekade telah memiliki beberapa unit bisnis yang juga bergerak di beberapa bidang diantaranya yaitu business coach, kuliner, yasayasan pendidikan anak, hingga pertanian dan perkebunan.

Berikut merupakan data penilaian kinerja kerja karyawan di PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp) yang didapat melalui Human Resources Development (HRD). Data ini dari bulan oktober 2022 sampai Januari 2023.

Setiap perusahaan pasti memiliki penilaian untuk kinerja karyawannya. Tujuan perusahaan melakukan evaluasi kinerja yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia(SDM), dan memperbaiki kinerja organisasi dengan meningkatkan softskillkinerja kerja karyawan yang ada didalamnya.



Gambar 1 Data Kinerja Kerja Seluruh Karyawan
Sumber : Data HRD PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp)

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mengerjakan target yang diberikan atasan dan selesai tepat waktu tanpa ada komplain dari atasan. Contoh nya seperti pada divisi kuliner dan pertanian perkebunan karyawan dapat memenuhi target penjualan pada business coach karyawan bisa mencapai target peserta pelatihan yang ditargetkan Perusahaan. Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Kualitas disini adalah bagaimana karyawan terampil dan kompeten dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya seperti karyawan memiliki manajemen

waktu yang baik, komunikasi yang baik dan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara ia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal atau justru buruk. Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM agar karyawan tidak mengejar kuantitas semata, tetapi juga kualitas. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, di situlah ruang untuk karyawan mengembangkan diri terbuka sehingga ia mampu menunjukkan kinerja kerja optimal. Indikator berikutnya adalah ketepatan waktu. Tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Sejak awal seorang karyawan harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat. Maka, ia wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula kinerja kerja yang dimiliki.

Tabel 1 Skala Penilaian

Skala Penilaian	
91 -100	= Sangat Baik
85 – 90	= Baik
71 – 84	= Kurang
50 – 70	= Sangat Kurang

Sumber : Data dari HRD PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp)

Dari data diagram diatas dapat dilihat bahwa kinerja kerja karyawan PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp) pada periode bulan November 2022 sampai Januari 2023 belum stabil masih terjadi peningkatan dan penurunan, maka dari itu pihak perusahaan harus mengevaluasi kembali bagaimana caranya di bulan berikutnya. Faktanya kinerja kerja karyawan di PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp) Pada periode oktober 2022 sampai Januari 2023 kurang stabil masih terjadi penurunan dan peningkatan dalam beberapa aspek. menurut Mitchel (dalam Sinambela,2012) Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal,yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan dalam melakukannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja juga tidak dapat diabaikan.

Peneliti juga melakukan pengamatan dan wawancara kepada karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera mengenai kinerja karyawan di perusahaan tersebut,

dan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan sudah bagus tetapi belum optimal. Pertama, ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak optimal dan tidak sesuai deadline dikarenakan pekerjaan yang banyak sehingga kurang teliti dalam pengerjaan dan juga dikarenakan ada tugas tambahan padahal tugas sebelumnya belum terselesaikan. Kedua, ada juga karyawan yang lalai dalam tugasnya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan. ada juga karyawan yang mengerjakan tugas diluar jobdesk di perusahaan. Ketiga, kurangnya jumlah karyawan menyebabkan banyak karyawan yang bekerja lebih dari jobdesknya (double job) sehingga terjadi penumpukan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, O. (2019). Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global. Perbedaan jurnal dan penelian ini terletak pada variabel X. dalam jurnal ini hanya menggunakan satu variabel X yaitu Kompensasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu Pelatihan sebagai X1 dan Lingkungan Kerja sebagai X2. Lokasi penelitian juga berbeda dalam jurnal ini penelitian dilakukan di PT Global sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Selain itu metode penelitian nya juga berbeda dalam jurnal ini menggunakan metode deskriptif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Lingkungan Kerja dan Pelatihan merupakan dua Variabel di duga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. dari data kinerja karyawan yang diperoleh dari HDR PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp) pada bulan desember terjadi penurunan dalam aspek kuantitas dan kualitas maka dari itu

pihak perusahaan harus mengevaluasi dan memberikan pelatihan agar di bulan berikutnya aspek kuantitas dan kualitas mendapatkan nilai yang stabil dan juga harus selalu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan demi keberlanjutan perusahaan kedepannya. Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Gary dessler,2004) dalam (Sinambela 2016:169). Selain itu Simamora (2001) dalam (Sinambela 2016:169) menjelaskan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Era Mulia Abadi Sejahtera (EMAS Corp) dijelaskan bahwa lingkungan kerja disana cukup nyaman meskipun ruangan kerja karyawan cukup sempit, lingkungan didalam kantor cukup bersih, suasana kerja juga kondusif, temperature dan suhu cukup baik karena ada AC, untuk fasilitas sebagai penunjang keberhasilan perusahaan sudah sangat lengkap baik dari fasilitas khusus maupun fasilitas umum seperti komputer, wifi, mobil untuk kunjungan kerja, kamar mandi dan tempat ibadah yang sudah memadai. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja

merupakan faktor yang penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pada saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini deapat di uraikan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera?
3. Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera
2. Menganalisis Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera

3. Menganalisis Pelatihan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan, organisasi dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian:

1. Bagi PT Era Mulia Abadi Sejahtera

Peneliti sangat berharap dengan melakukan penelitian ini dapat menjadi suatu hal yang bermanfaat bagi pihak PT Era Mulia Abadi Sejahtera untuk mengetahui seberapa pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja untuk mewujudkan kinerja kerja karyawan yang berkualitas tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Harapnya bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa menjadi referensi dan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan pada proposal skripsi ini dilakukan dengan sistematika pembahasan dengan rincian sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

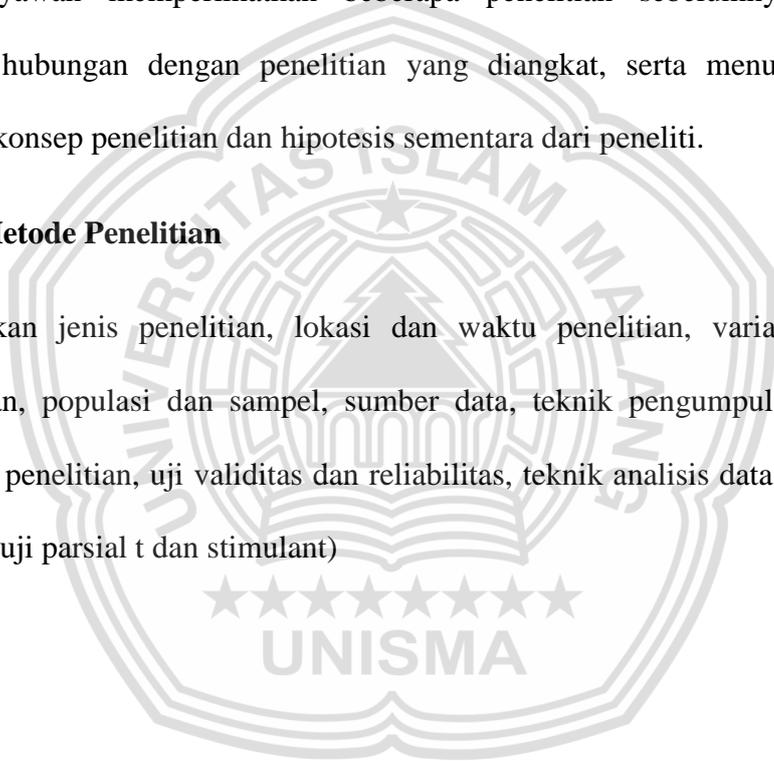
Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masing masing variabel penelitian mengenai pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja kinerja kerja karyawan memperlihatkan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian yang diangkat, serta menunjukkan kerangka konsep penelitian dan hipotesis sementara dari peneliti.

Bab III Metode Penelitian

Menguraikan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, dan uji hipotesis (uji parsial t dan stimulant)



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera “*EMAS CROP*”) yang melatar belakangi peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah adanya ketidakstabilan kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera Bulan November-Desember 2022 sampai Januari-Februari 2023. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total dengan jumlah sebanyak 94 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F). Dengan hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden diperoleh hasil rata-rata 4,83 dengan nilai tertinggi 4,90 yaitu indikator X1.5 kualifikasi pelatih dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.

2. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden diperoleh hasil rata-rata 4,48 dengan nilai tertinggi 4,74 yaitu indikator X2.4 bau tidak sedap dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.
3. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden variabel X1 Pelatihan diperoleh hasil rata-rata 4,83 dan hasil rata-rata variabel X2 Lingkungan kerja diperoleh 4,48 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.

B. Saran

1. Bagi PT Era Mulia Abadi Sejahtera

Bagi PT Era Mulia Abadi Sejahtera Berdasarkan rata-rata jawaban distribusi Variabel Pelatihan (X1) yang memiliki nilai 4,83 yang berarti responden setuju dengan variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan maka disarankan untuk PT. Era Mulia Abadi Sejahtera untuk rutin melakukan pelatihan agar kinerja karyawan tetap stabil setiap bulannya. Dan hasil terendah dari distribusi frekuensi jawaban responden variable X1 Pelatihan yaitu indikator X1.4 Peserta Pelatihan maka dari itu disarankan untuk PT Era Mulia Abadi Sejahtera meningkatkan Kualifikasi Peserta Pelatihan agar hasil dari pelatihan semakin baik.

Selain itu diharapkan perusahaan meningkatkan khawalitas metode pelatihan, materi pelatihan dan kualifikasi pelatih agar pelatihan yang diadakan perusahaan dapat terus berkembang.

Bagi PT Era Mulia Abadi Sejahtera Berdasarkan rata-rata jawaban distribusi Varibel Lingkungan Kerja (X2) yang memiliki nilai 4,42 yang berarti responden setuju dengan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan maka disarankan untuk PT. Era Mulia Abadi Sejahtera untuk tetep mempertahankan dan fasilitas yang ada apa lingkungan kerja PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Dan hasil terendah dari distrubusi frekuensi jawaban responden variable X2 Lingkungan kerja yaitu indikator X2.1 Penerangan Cahaya maka disarankan untuk PT Era Mulia Abadi Sejahtera meningkatkan pencahayaan di lingkungan kerja PT Era Mulia Abadi Sejahtera agar karyawan semakin nyaman dalam berkerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Peneliti mengharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mencari lebih dalam informasi terkait beberapa variabel dalam penelitian ini, serta menambahkan sampel yang lebih banyak, sehingga penelitian ini akan menjadi lebih akurat.

Melihat hasil determinasi R Adjust Square yaitu 0,319 yang artinya bahwa variabel terikat mampu dijelaskan 31,9% oleh variabel bebas sedangkan 68,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel bebas selain pelatihan dan lingkungan kerja untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alriani, L. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 24-35.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, Vol. 3*, 184-190.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 1-12.
- Jackson, R. L. (2006). *Human Resource Management* (Vol. 10). (D. Agelica, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Lumintang, B. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA, Vol.10 No.1*, 963-972.
- Marbawi Adamy, S. M. (2016). *Manejemn Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Lhoksumawe: UINMAL PRESS.
- Pamed Abdul Sadat, S. H. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol.9 No. 1. 2020*, 23-29.
- Prof. Dr. Lijan P. Sinambela Dan Dr. Sarton Sinambela, S. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Teori Dan Praktik*. (Monalisa, Ed.) Depok: Rajawali Pres.
- Prof. Dr. Pandi Afandi, S. M. (2018). *Manejemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sardamayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sejahtera, H. P. (2023, Januari 20). Penilaian Kinerja Karyawan. (M.Amjad, Interviewer)
- Sinambela, P. D. (2016). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (S. D. Damayanti, Ed.) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.) Bandung: Alfabeta.

- Sunuharyo, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 62 No. 1 September 2018, 172-180.
- Tanjung, E. D. (20`8). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1*, 46-58.
- Wijayanto, A. (2023, Januari 20). Kinerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. (M.Amjad, Interviewer)
- Wisnar'ain, Y. F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol 1, 26-36.

