

THE INFLUENCE OF TRAINING AND THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE GENERAL, LOGISTICS AND HRM DIVISIONS AT PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk. INDEPENDENCE PIONEER

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI UMUM, LOGISTIK, DAN MSDM PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk. PERINTIS KEMERDEKAAN

Gasya Lilly¹, Bachrudin Saleh Luturlean²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia^{1,2}
gasyalilly@student.telomuniversity.ac.id¹, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in the success of a company in achieving its goals, as it is important because good employee performance will have a positive impact on the quality and productivity of the work given. Employee performance itself is influenced by several factors, including individual capabilities and the company environment. This study was conducted of determining the influence of training and physical work environment on the performance of employees in the general, logistic, and HR divisions at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan. This research was conducted using a quantitative approach with a descriptive research type. In this study, sampling was done using non-probability sampling techniques with a saturated sample of 50 employees. The analysis techniques used were descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The analysis results show that job training is in the good category, the physical work environment is in the good category, and employee performance is in the good category. The hypothesis testing results, both partially and simultaneously, show that job training and the physical work environment have a positive and significant impact on the employees performance in the general, logistic, and HR divisions at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan.

Keywords: Job Training, Work Enviroment, Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan berpengaruh penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan, hal ini menjadi penting karena kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap kualitas dan produktivitas pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi beberapa factor, antaralain kemampuan individual dan lingkungan perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Perintis Kemerdekaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling dengan sampling jenuh 50 karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah analisi deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan termasuk kedalam kategori baik, lingkungan fisik termasuk kedalam kategori baik, dan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori baik. Hasil uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Perintis Kemerdekaan

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkunga Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan memegang peranan yang penting dalam peningkatan perekonomian sebuah negara, hal ini disebabkan karena seluruh kegiatan perekonomian pada sebuah negara selalu berhubungan pada

aktivitas lembaga keuangan yang ada pada negara tersebut. Berdasarkan data statistic perbankan, sampai pada bulan agustus 2023 terdapat 105 bank umum yang tersebar diseluruh Indonesia. Sampai saat ini juga terdapat total 24.642 kantor perbankan yang

beroperasi. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga keuangan yang paling besar berkembang dan melayani masyarakat ialah perbankan, terkhususnya bank umum. Bank umum sendiri merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional, yang pada kegiatannya menyediakan jasa pada jalur pembayaran. Pada jenis usaha perbankan ini, setiap bank memiliki produk dan layanan jasa dengan karakteristik yang berbeda – beda yang diberikan kepada nasabah. Maka dari itu, setiap bank berlomba – lomba untuk memberikan pelayanan dan produk yang unggul dan optimal kepada setiap nasabah untuk menjaga loyalitas atau kesetiaan pelanggan terhadap usaha yang dibangun. Tentu saja hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas pada sebuah perusahaan.

Keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat dikatakan merupakan asset penting pada sebuah perusahaan selain modal, mesin, dan sumber daya lainnya. Kualitas dari sumber daya manusia pada sebuah perusahaan akan menentukan kualitas dari perusahaan tersebut. Apabila dalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia berkualitas yang memberikan hasil kerja yang optimal, maka perusahaan tersebut akan mampu bersaing dan unggul dibandingkan perusahaan kompetitor yang bergelut pada bidang yang sama. Dalam menilai kinerja karyawan, setiap perusahaan memiliki standar penilaian dan kualifikasi penilaiannya tersendiri. Pada perusahaan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, kinerja karyawan akan dinilai didasarkan pada beberapa hal yaitu, pemenuhan target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan,

banyaknya jumlah pelatihan yang diikuti, dan kemampuan karyawan dalam menaati setiap peraturan perusahaan. Pada perusahaan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, kinerja karyawan akan dinilai didasarkan pada beberapa hal yaitu, pemenuhan target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, banyaknya jumlah pelatihan yang diikuti, dan kemampuan karyawan dalam menaati setiap peraturan perusahaan. Kualitas kinerja karyawan pada perusahaan ini dikualifikasikan kedalam beberapa tingkatan, yaitu Tier 1 yang merupakan tingkatan kualitas kinerja terbaik sampai dengan tingkat terendah yaitu tier 5.

Tabel. 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Peringkat	2021		2022	
	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
TIER 1	5	10%	5	10%
TIER 2	15	30%	15	30%
TIER 3	30	60%	27	54%
TIER 4	0	0	1	2%
TIER 5	0	0	2	4%
JUMLAH	50	100%	50	100%

Berdasarkan pada data rekapitulasi kinerja karyawan selama dua tahun kebelakang, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan pada divisi Umum, Logistik, dan MSDM mengalami penurunan. Penurunan ini dapat terlihat dari terdapatnya 2 orang karyawan yang berada pada peringkat TIER 5 dan 1 orang karyawan yang berada di peringkat TIER 4, dimana pada tahun sebelumnya tidak ada karyawan yang berada pada peringkat bawah yaitu TIER 4 dan TIER 5. Selain itu, persentase kuantitas karyawan yang mendapatkan peringkat TIER 3 juga berkurang. Meningkat ataupun menurunnya kinerja karyawan tentu saja dipengaruhi banyak faktor. Salah satunya ialah kemampuan dan keahlian karyawan. Kemampuan dan keahlian karyawan menjadi factor penting yang mendukung kinerja karyawan. Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk, untuk mengembangkan dan

meningkatkan kemampuan serta keahlian, setiap karyawan diberikan pelatihan yang dibutuhkan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat ahli yaitu Ganyang (2018) yang menyatakan bahwa proses pelatihan merupakan “sebuah kegiatan yang dilaksanakan dengan rentang waktu singkat untuk mengembangkan keterampilan karyawan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin berdasarkan pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut”. Maka dari itu, pelatihan dirasa penting diberikan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga mendukung kenyamanan karyawan dalam kenyamanan bekerja. Namun dari pra- kuisisioner yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan terhadap karyawan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dan lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan belum memenuhi keinginan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahriani Astuti Sitepu, et al (2020) didapatkan hasil secara aktual bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Firma Maula Panji Santosa (2021) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terindikasi bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Syahrul H. Jumang (2019), hasil yang didapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hal tersebut, peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh secara signifikan dan positif

dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan Bandung.

Selain itu, pada variabel lainnya yaitu pelatihan. Menurut penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Lorensius Leni Waskito, dkk (2023) didapatkan hasil secara aktual bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut juga didapatkan kesimpulan bahwa semakin intensif perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rodli Alfarisi (2022) didapatkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Melihat adanya GAP pada penelitian terdahulu mengenai variabel pelatihan, penulis ingin melihat apakah pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupula dengan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Umum, Logistik, dan MSDM PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan Bandung”**.

TINJAUAN LITERATUR

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Albert Kurniawan (2022:2) Manajemen merupakan sebuah seni dan ilmu yang merancang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut pendapat yang

dikemukakan G.R Terry, manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, penggerakan (*actuating*) yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Kurniawan, 2022:2). Menurut Richard L. Daft (Kurniawan, 2022:3), manajemen merupakan sebuah pencapaian target organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan proses perencanaan (*planning*) pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) sumber daya pada organisasi tersebut.

b. Pelatihan Karyawan

Gomes (2017:197) berpendapat bahwa pelatihan merupakan sebuah usaha untuk membenahi prestasi kerja pada sebuah pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Sehingga sebuah pelatihan pada hakikatnya dirancang untuk mewujudkan setiap tujuan dari organisasi dan juga mewujudkan target ataupun tujuan peorangan dari pekerja. Menurut Ganyang (2018) proses pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang dilaksanakan dengan rentang waktu singkat untuk mengembangkan keterampilan karyawan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin berdasarkan pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut William G.Scot (Sedarmayanti,2016) pelatihan pada ilmu pengetahuan perilaku merupakan sebuah kegiatan lini dan staf yang bertujuan untuk mengembangkan pemimpin dalam mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi pada organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

Menurut Mangkunegara (2017:44), terdapat lima dimensi pada pelatihan yaitu:

- 1) Instruktur atau Pelatih
Instruktur atau pelatih yang memberikan pelatihan harus memenuhi standart kualifikasi antarlain: memiliki kemampuan yang berhubungan dengan materi, memiliki kemampuan untuk membangkitkan motivasi, dan memiliki kemampuan untuk mengajak peserta untuk aktif dan berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan.
- 1) Peserta
Peserta pada sebuah kegiatan pelatihan merupakan seorang pegawai perusahaan yang sudah memenuhi kualifikasi persyaratan pelatihan
- 2) Materi Pelatihan
Materi pelatihan merupakan dimensi yang sangat penting materi pelatihan harus relevan atau sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Selain itu, materi dari pelatihan harus up to date atau diperbaharui seusai dengan kondisi saat itu.
- 3) Metode Pelatihan
Metode pelatihan merupakan hal yang harus diperhatikan dikarenakan setiap sumber daya manusia memiliki kelebihan dan kekurangan masing masing. Sehingga organisasi harus dengan bijak menyeleksi dan memonitor, metode apa saja yang sesuai dengan kemampuan karyawan..
- 4) Tujuan Pelatihan
Tujuan dari pelatihan harus tepat dan dapat diukur. Pada dasarnya semua pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dari peserta dan membantu peserta untuk mencapai kinerja yang maksimal serta

mengembangkan pengetahuan peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Supomo (2018), lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk kondisi eksternal yang memengaruhi kehidupan dan perkembangan dari perusahaan. Sedangkan Rahmawanti dkk (2014:3), berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling para pekerja yang mampu memberikan pengaruh terhadap diri karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan pekerjaan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seorang karyawan bekerja, pengaturan dan metode kerja baik dalam bentuk individual maupun kelompok. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:26), terdapat beberapa dimensi dari lingkungan kerja fisik, yaitu:

- 1) Pencahayaan
Penerangan atau cahaya menjadi indikator yang berperan penting dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan karyawan, karena penerangan berfungsi untuk mendukung kelancaran serta keselamatan karyawan. Sirkulasi Ruang Kerja
- 2) Sirkulasi udara merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena sirkulasi udara yang baik dapat menjaga metabolisme tubuh manusia. Apabila sirkulasi udara pada suatu ruangan kurang baik, maka kualitas udara pada ruangan tersebut akan menjadi buruk.
- 3) Tata Warna
Dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, tata warna

ruangan juga perlu diperhatikan. Tata warna pada ruangan kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- 4) Kelembapan
Kelembapan pada suatu ruangan dipengaruhi oleh suhu udara pada lingkungan tersebut, suhu udara yang terlalu tinggi atau rendah (panas atau dingin) dan disertai kelembapan ruangan yang tinggi tentu saja tidak baik karena akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.
- 5) Kebisingan
Dalam kegiatan penyelesaian tugas dan pekerjaan, tentu saja diperlukan konsentrasi dan ketelitian. Maka dari itu, pada suatu ruang kerja sura bising perlu dihindarkan agar tidak menghambat atau mengganggu proses kegiatan.
- 6) Fasilitas
Fasilitas menjadi indikator yang penting dalam menunjang seluruh aktivitas karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai dapat meningkatkan keberhasilan dan tingkat produktivitas karyawan.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Albert Kurniawan (2022), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang didasarkan pada persyaratan – persyaratan pekerjaan. Dimana setiap pekerjaan pasti memiliki persyaratan tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang dapat disebut juga sebagai standar pekerjaan. Menurut pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:34) berpendapat bahwa kinerja

merupakan hasil kerja yang berhasil diraih oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas – tugas yang telah dipercayakan kepadanya yang dimana penilaian atas keberhasilan capaian tugas tersebut didasarkan pada pengalaman dan kesungguhan, kecakapan, dan waktu. Menurut pendapat dari Kasmir (2016: 208 – 210) terdapat beberapa dimensi dari kinerja karyawan yaitu:

- 1) **Kualitas**
Kualitas merupakan indikator yang paling penting pada dimensi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan standart perusahaan..
- 2) **Kuantitas**
Kuantitas merujuk pada banyaknya atau jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan pada jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan..
- 3) **Waktu Penyelesaian**
Waktu penyelesaian pengerjaan juga menjadi salah satu penentu penilaian atas kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat dan efisien menjadi salah satu penilaian kinerja karyawan tersebut.
- 4) **Pengawasan**
Dalam meninjau kinerja karyawan, diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.
- 5) **Penekanan Biaya**
Penekanan biaya pada setiap kegiatan di perusahaan perlu

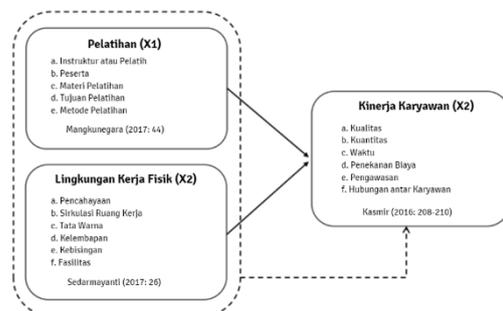
diperhatikan. Penekanan biaya sendiri merupakan kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki agar menciptakan hasil yang baik dan efesiensi terhadap biaya.

- 6) **Hubungan antar Karyawan**
Hubungan antar karyawan menjadi salah satu indikator yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik akan membentuk budaya kerja yang baik dan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Maka salah satu indikator yang mendukung peningkatan kinerja ialah membentuk hubungan antar karyawan yang rukun dan komunikatif.

e. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan. Hubungan ketidak variabel diatas dapat digambarkan melalui kerangka berfikir berikut:

Tabel 2. Kerangka Pemikiran



f. Hipotesis

Didasari oleh kerangka pemikiran yang telah digambarkan dan diuraikan, maka diperoleh hipotesisi sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (X2)

H2: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3: Terdapat pengaruh Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kausal dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif sendiri menurut Rukajat (2018:1), penelitian yang digunakan untuk menggambarkan fenomena terbaru secara aktual dan realistis, dengan membuat deskripsi dan gambaran yang akurat dan sistematis mengenai fakta atau fenomena yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisisioner guna mengumpulkan data penelitian untuk mengkaji hipotesis yang telah dirumuskan. Kuisisioner disebarkan kepada karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM melalui google form guna mengumpulkan data primer, yang menggunakan skala likert. Pengambilan sample menggunakan metode non – probability sampling dengan jenis sampel jenuh sebanyak 50 orang karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Perintis Kemerdekaan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deksriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial, uji hipotesis simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan kepada 50 sample karyawan pada divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Perintis Kemerdekaan, didapatkan hasil sebagai berikut :

- 1) Variabel Pelatihan memperoleh skor total presentase dari kelima dimensi sebesar 82,92%, dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan termasuk kedalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada divisi umum, logistic, dan MSDM di PT. BNI Perintis Kemerdekaan sudah tergolong baik dan sudah sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan yang ada.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik memiliki skor presentase total sebesar 81% dimana skor tersebut bila dilihat dalam garis kontinum termasuk kedalam kateogori baik. Dari hasil yang didapatkan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Perintis Kemerdekaan sudah tergolong baik.
- 3) Pada variabel kinerja karyawan, didapatkan hasil skor presentase total dari variabel kinerja karyawan sebesar 81,24. Hasil skor presentase tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan tergolong kedalam kategori baik pada garis kontinum. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada divisi umum, logistic, dan MSDM di PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk masuk dalam kategori baik.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software IBM SPSS 29 guna

mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil yang didapatkan dari pengujian yang dilakukan kepada 50 responden:

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18,383	6,345		2,897	.006
Pelatihan	.457	.173	.365	2,639	.011
Lingkungan Kerja Fisik	.240	.109	.305	2,206	.032

Dari hasil analisis pada table diatas, maka ditemukan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,383 + 0,457 X1 + 0,240 X2PZ$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 18,383 artinya jika pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 18,383.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja memiliki nilai positif yaitu 0,457. Sehingga dapat diartikan apabila pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,457 dari pelatihan kerja.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai positif yaitu 0,240. Sehingga dapat diartikan apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240 dari lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor.

c. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial atau Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis yang akan diuji secara parsial yaitu:

- 1) Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0a: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

H1a: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

- 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0a: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

H1a: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

Tabel 4. Uji Hipotesis Parsial

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.897	.006
Pelatihan	2.639	.011
Lingkungan Kerja Fisik	2.206	.032

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa:

- 1) variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai T hitung (2,639) > nilai T tabel (2,012) dan tingkat

signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dari hasil yang didapat menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

- 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai T hitung (2,206) > nilai T tabel (2,012) dan tingkat signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan atau Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu secara bersama-sama variabel independen yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis yang akan diuji secara simultan yaitu:

- 1) H0 : Pelatihan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan
- 2) Ha: Pelatihan dan lingkungan kerja fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

Tabel. 5. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressio	288.887	2	144.444	12.231	<.001 ^b
	Residual	555.033	47	11.809		
	Total	843.920	49			

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung (12,231) > F tabel (3,195) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatiban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Umum, Logistik, MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Perintis Kemerdekaan

e. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 ^a	.342	.314	3.436	2.042

Berdasarkan Tabel di atas, hasil koefisien determinasi ditunjukan dengan nilai R Square sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%, sedangkan sisanya 65,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

**PENUTUP
Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan terkait Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan yang diberikan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan kepada karyawan terkhususnya divisi umum, logistic, dan MSDM sudah tergolong baik
 - 2) Lingkungan Kerja fisik pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan sudah tergolong baik
 - 3) Kinerja karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan sudah tergolong baik.
 - 4) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi umum, logistic dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan
 - 5) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi umum, logistic dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan
 - 6) Pelatihan dan lingkungan kerja fisik baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan
- 1) Saran Bagi Divisi Umum, Logistik, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan
 - a) Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, terkhususnya pada variabel pelatihan dengan dimensi yang memiliki skor total terkecil. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan memilih metode penelitian yang sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawannya dan memilih metode penelitian yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat memahami materi pelatihan dengan baik
 - b) Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, terkhususnya pada variabel pelatihan dengan dimensi yang memiliki skor total terkecil. Diharapkan perusahaan menciptakan ruangan yang cukup kedap dan jauh dari kebisingan agar konsentrasi dan proses kegiatan pekerjaan tidak terganggu oleh kebisingan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan sirkulasi udara pada ruang kerja karyawan.
 - 2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini seperti, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya
 - b) Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan jumlah sample yang diteliti dan melakukan penelitian dengan metode lain agar hasil yang didapatkan lebih dalam dan beragam.
 - c) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian pada objek yang berbeda, dengan tujuan untuk melihat perbandingan teori yang sama pada objek yang berbeda

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, adapun beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti agar dapat dijadikan bahan pertimbangan guna kemajuan dan pengembangan di masa yang akan datang terkhususnya bagi karyawan divisi umum, logistic, dan MSDM pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan. Berikut saran – saran yang disampaikan peneliti:

- d) Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan gabungan variabel yang sama sebagai bahan perbandingan hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Alnawfleh, S. H. (2020). Effect of Training and Development on Employee Performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, 8(1), 20. <https://doi.org/10.25255/jbm.2020.8.1.20.34>
- Al-Umam, M. A. A., Zunaida, D., & Krisdianto, D. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Era Mulia Abadi Sejahtera “Emas Crop”).
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12.
- Citraningtyas, D. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (n.d.). The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa.
- Hartomo, N. K., & Lutarlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Urnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 200–207.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Ika Sari Tondang. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Publicuho*, 6(1), 267–275. <https://doi.org/10.35817/publicuh.o.v6i1.118>
- Jumang, S. H. (n.d.). Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.
- Karuniawati, S. D. J., Halim, A., & Farhan, D. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on Performance Mediated by Work Motivation. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 81–90. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.15045>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lisna Maelani Nurwanda, Firman Shakti Firdaus, & Indra Fajar Alamsyah. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.9090>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Nainggolan, W. D. M. (n.d.). Universitas Brawijaya Fakultas

- Ilmu Administrasi Jurusan
Administrasi Bisnis Konsentrasi
Manajemen Sumber Daya
Manusia Malang.
- Santoso, F. M. P. (n.d.). Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Jember
2019.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen
Sumber Daya Manusia Reformasi
Birokrasi dan Manajemen
Pegawai Negri Sipil. PT. Refika
Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Untuk Meningkatkan
Kompetensi, Kinerja, dan
Produktivitas Kerja. PT. Refika
Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2018).
Manajemen Sumber Daya
Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, D. C., Mudrika, A. H. ,&
Tarigan, A. S. (n.d.). Pengaruh
Stress Kerja, Beban Kerja,
Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga
(Persero) Tbk CABANG
BELMERA. *Jurnal Indonesia
Sosial Teknologi*, 2(3)353-365.
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M.
(2023). Pengaruh Pelatihan,
Lingkungan Kerja, Motivasi dan
Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Gudang PT.
Mentari Indonesia Jakarta.
*INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis
dan Manajemen Indonesia*, 6(2),
201–216.
[https://doi.org/10.31842/jurnalino
bis.v6i2.269](https://doi.org/10.31842/jurnalino
bis.v6i2.269)