

# PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASTIAN MUTU PADA PT PHAPROS, Tbk SEMARANG

*Nailul Mutatawwi'ah<sup>1)</sup>, Endang Sulistiyani<sup>1)</sup>, Sri Wahyuni<sup>1)</sup>*

*<sup>1)</sup> Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang  
Jln. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, 50275  
Email: [endangsulis15@polines.ac.id](mailto:endangsulis15@polines.ac.id)*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, penelusuran literatur, kuesioner, dan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh pada 34 orang karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Variabel pelatihan memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator materi pada variabel pelatihan memberikan nilai indeks terbesar menunjukkan materi yang disampaikan saat pelatihan memiliki dampak yang baik sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pekerjaan karyawan untuk bekerja lebih menguasai pekerjaan dengan keahlian dan kemampuan dalam bekerja di bidang farmasi. Variabel kedua yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Indikator penerangan pada variabel lingkungan kerja memberikan nilai indeks terbesar menunjukkan penerangan dalam berdampak besar untuk menunjang karyawan dalam pengkoreksian dokumen disposisi batch record produk secara cermat dan teliti. Karyawan yang mampu mengembangkan kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk membawa kemajuan bagi perusahaan dan mempertahankan perusahaan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Phapros, Tbk adalah perusahaan farmasi yang merupakan anak perusahaan PT Kimia Farma (Persero) yang saat ini menguasai saham sebesar 56,6% dan sisanya dipegang oleh publik termasuk karyawan. Pemastian Mutu merupakan keseluruhan sistem yang dibuat dengan tujuan agar seluruh produk industri farmasi yang dihasilkan memenuhi persyaratan mutu yang telah ditetapkan. Karyawan bagian Pemastian Mutu memiliki kewenangan dan bertanggung jawab untuk menyusun kebijakan mutu perusahaan yang dapat menjamin mutu obat yang dihasilkan agar sesuai

dengan persyaratan mutu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan bagian Pemastian Mutu berpedoman pada Cara Pembuatan Obat yang Baik atau CPOB. CPOB memuat cara pembuatan obat yang bertujuan untuk memastikan agar mutu obat yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan dan tujuan penggunaan sehingga tugas berpedoman pada CPOB. Namun masih terdapat keluhan pelanggan yaitu pengembalian produk yang tidak sesuai dengan spesifikasi pada produk Antimo Anak yang ditemukan larutan cairan gel berbentuk kental yang seharusnya berbentuk cair. Hal ini berkaitan dengan wewenang karyawan bagian Pemastian Mutu yang mempunyai peran penting untuk memastikan bahwa seluruh proses produksi sesuai dengan kebijakan pada CPOB. Lingkungan kerja juga memegang peranan penting untuk menunjang keberlangsungan pekerjaan. Lingkungan kerja pada bagian Pemastian Mutu masih berada satu ruangan dengan lemari penyimpanan arsip internal dengan jumlah karyawan yang cukup banyak sehingga ruangan terasa panas dan ruangan hanya dilengkapi satu pendingin ruangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Indikator kinerja, Sutrisno (2016:152) menyatakan pendapatnya, pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek bidang sebagai berikut: a) Hasil kerja, b) Pengetahuan pekerjaan, c) Inisiatif, d) Kecekatan mental, e) Sikap, f) Disiplin waktu dan absensi.

### Efek Rumah Kaca

Efek rumah kaca yaitu efek panas yang ditimbulkan dari penyerapan pancaran radiasi gelombang panjang matahari oleh gas rumah kaca yang berada pada lapisan atmosfer bawah dekat dengan permukaan bumi. Efek rumah kaca dibutuhkan oleh bumi dalam keadaan normal untuk menjaga keseimbangan suhu bumi. Artinya dengan adanya efek rumah kaca, suhu rata-rata permukaan bumi yang sedang tidak terkena sinar matahari tidak terlalu rendah (KLH, 2012).

## **Pelatihan**

Rivai dan Sagala (2011:212) menyatakan sebagai berikut “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Hanggreni (2011:98) menyatakan, manfaat pelatihan dapat dikategorikan bagi perusahaan dan individu. Mangkunegara (2013:44) menyatakan pendapatnya, terdapat 5 komponen yang harus terpenuhi dalam menjalankan pelatihan dan pengembangan di suatu perusahaan, yaitu: a) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. b) Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai. c) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai. d) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. e) Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

## **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009) dalam Pratama dan Wismar'ain (2018) menyatakan pendapatnya “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

## **Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Ingsiyah (2018) menyatakan pendapatnya, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti meja, kursi, dan sebagainya. b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Indikator lingkungan kerja**

Sedarmayanti dalam Aslinda (2017:20) menyatakan pendapatnya, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: a) Penerangan. b) Suhu udara. c) Sirkulasi udara. d) Ukuran ruang kerja. e) Tata letak ruang kerja. f) Privasi ruang kerja. g) Kebersihan. h) Suara bising. i) Penggunaan warna. j) Peralatan kantor. k) Keamanan kerja. l) Musik ditempat kerja. m) Hubungan sesama rekan

kerja. n) Hubungan antara atasan dengan bawahan.

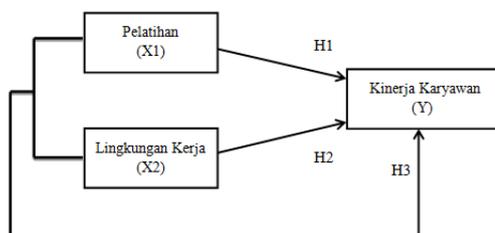
## METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, pada teknik pengambilan sampel ini semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 34 karyawan. Sugiyono (2016:85) menyatakan, "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Agree-Disagree Scale merupakan salah satu bentuk lain dari Bipolar Adjective, dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. (Ferdinand, 2014:206).

## Kerangka pemikiran teoritis

Sugiyono (2016:60) menyatakan pendapatnya "Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting."



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Pratama dan Wismar'ain (2018) dikembangkan untuk Penelitian, 2019.

Dari gambar di atas bahwa variabel bebas (*independent variable*) adalah pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang nantinya akan diuji terhadap variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen yang terdapat pada penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja, dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Tidak Standar		Beta
	B	Std. Error	
1 (Konstanta)	12,744	5,501	
Pelatihan	0,420	0,145	0,422
Lingkungan kerja	0,321	0,102	0,459

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,744 + 0,420 X_1 + 0,321 X_2$$

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Pelatihan

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja

Keterangan:

1. Konstanta ( $\alpha=12,744$ )

Artinya jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja, nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan nilainya sebesar 12,744.

2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>=0,420

Artinya nilai koefisien variabel pelatihan bernilai positif sebesar

0,420. Berarti setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,420.

3. Koefisien  $X_2 = 0,321$

Artinya nilai koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,321. Berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321.

**Tabel 2.** Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

	Model	t	Sig.
1	(Konstanta)	2,316	0,027
	Pelatihan	2,893	0,007
	Lingkungan kerja	3,142	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji signifikan parsial atau disebut juga uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada nilai signifikansi 0,05 atau 5%.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Uji hipotesis pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H01: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian Pemastian MutuPT Phapros, Tbk Semarang.

Ha1: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada

bagian Pemastian MutuPT Phapros, Tbk Semarang.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,007 < 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df = n - k = 34 - 2 - 1 = 31$ ) diperoleh ttabel sebesar 2,039 artinya bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $2,893 > 2,039$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang.

- b. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H02: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang.

Ha2: Ada pengaruh yang signifikan antaralingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Pemastian MutuPT Phapros, Tbk Semarang.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df = n - k = 34 - 2 - 1 = 31$ ) diperoleh ttabel sebesar 2,039 artinya bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $3,142 > 2,039$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang

**Tabel 3.** Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	29,915	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

### Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel pada penelitian ini yaitu, pelatihan dan lingkungan kerja yang terdapat di dalam penelitian secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada nilai signifikansi 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05)  $0,000 < 0,05$  nilai  $f_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%,  $df = 34 - 2 - 1 = 31$  didapat pada  $f_{tabel}$  adalah 3,30 artinya bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $29,915 > 3,30$ ). Dapat disimpulkan bahwa model regresi mampu menerangkan variabel independen pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat D disesuaikan	Standar Perkiraan Kesalahan
1	.812 <sup>a</sup>	0,659	0,637	1,765

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

### Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel X pada variabel Y. hal tersebut digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh indikator-indikator pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat *Adjusted R square*.

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,637. Artinya variabel-variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya 36,3% (100%-63,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan Pengaruh antar Variabel

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $<$  nilai  $\alpha$  maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pelatihan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, ketrampilan, dan keahlian karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan di bidang farmasi.

Pelatihan memberikan manfaat besar bagi perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai pernyataan dari Hanggreni (2011:98), manfaat pelatihan bagi perusahaan antara lain meningkatkan profitabilitas, meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan karena kesalahan operasional, dan meningkatkan pengembangan organisasi. Sedangkan manfaat untuk karyawan antara lain membantu pekerjaan dalam menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu, meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu, menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi dan sikap individu, dan membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat, dan efisien.

Sutrisno (2010:69) menyatakan bahwa, sasaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia antara lain meningkatkan produktivitas kerja, mutu kerja, ketepatan dan perencanaan sumber daya manusia, moral kerja dan menunjang pertumbuhan pribadi karyawan. Mengenai komponen yang harus terpenuhi dalam menjalankan pelatihan di suatu perusahaan, Mangkunegara (2013:44) yang terdiri dari tujuan dan sasaran, pelatih, materi dan metode. Komponen dalam menjalankan pelatihan sudah sesuai dengan pelaksanaan pelatihan pada

bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang.

Pelatihan yang sudah diikuti oleh karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang antara lain pelatihan CPOB dasar, pertolongan pertama K3LL, pengisian disposisi *batch record* produk, daftar lembur *online*, cara menguyusui bayi, dan penggunaan APAR. Pelatihan memberikan dampak besar bagi karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan pada bagian Pemastian Mutu meningkatkan kompetensi kerja, ketrampilan, dan keahlian karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di bidang farmasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Nasirudin (2017) yang menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi < nilai  $\alpha$  maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sesuatu yang

ada disekitar karyawan berada di tempat kerja.

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, Sedarmayanti dalam Ingsiyah (2018).Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang meliputi lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi dan lingkungan perantara atau lingkungan umum.Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Lingkungan kerja fisik pada bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang antara lain penerangan dengan lampu yang terang, suhu udara dengan pendingin ruangan, sirkulasi udara menggunakan *exhaust*, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, suara bising, peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik pada bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang antara lain hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin harmonis.

Lingkungan kerja baik akan memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien bagi seluruh karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja dengan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi karyawannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang kinerja karyawan saat bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji f variabel pelatihan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $<$  nilai  $\alpha$  maka variabel pelatihan dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan dan lingkungan kerja.

Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Hersley, Blanchard, Johnson dalam Wibowo (2010:101) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *ability (knowledge and skill)*, *clarity (understanding* atau *role perception)*, *help (organizational support)*, *incentive (motivation* atau *willingness)*, *evaluation (coaching* dan *performance feedback)*, *validity (valid* dan *legal opersonnel pratices)* dan *environment (environmental fit)*.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada Bagian Pemastian mutu adalah *ability (knowledge and skill)* dan *environment.Ability (knowledge and skill)* atau pengetahuan dan

kemampuan setiap karyawan didapatkan dari pelatihan yang dilakukan, hal ini menunjang kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sedangkan *environment* atau lingkungan kerja berada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas, melalui lingkungan kerja yang kondusif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang perlu mengembangkan potensi agar dapat meningkatkan pemastian mutu produk dan produktivitasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pelatihan dan lingkungan kerja yang ditingkatkan bersama-sama akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) yang menunjukkan pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil persamaan regresi mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian Pemastian Mutu PT Phapros, Tbk Semarang menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel pelatihan berasal dari indikator tujuan dan sasaran, pelatih, materi dan metode. Indikator materi memberikan nilai indeks

terbesar berdasarkan hasil tanggapan responden. Hal ini menunjukkan materi yang disampaikan pada saat pelatihan memiliki dampak yang baik sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pekerjaan karyawan untuk bekerja lebih menguasai pekerjaan dengan keahlian dan kemampuan dalam bekerja terutama di bidang farmasi.

Pengaruh terbesar kedua adalah variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berasal dari indikator penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, suara bising, peralatan kantor, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan hubungan atasan dengan bawahan. Indikator penerangan memberikan nilai indeks terbesar berdasarkan hasil tanggapan responden. Hal ini menunjukkan penerangan dalam lingkungan kerja berdampak besar bagi bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk karena penerangan dalam ruangan saat dibutuhkan untuk menunjang karyawan dalam pengkoreksian dokumen disposisi *batch record* produk secara cermat dan teliti dikarenakan bentuk dokumen dalam jumlah banyak dan ukuran tulisan yang kecil.

### **PENUTUP**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji validitas kuesioner pada penelitian ini menunjukkan bahwa indikator atau pertanyaan

- dalam setiap variabel adalah valid. Sedangkan uji reliabilitas kuesioner semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar ( $>$ ) dari standar minimum yang ditetapkan adalah 0,70 sehingga semua indikator atau pertanyaan kuesioner adalah reliabel.
2. Uji signifikansi partial (uji t), variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indeks skor jawaban variabel pelatihan berdasarkan kategori indeks skor three box method berada pada tingkatan skor tinggi sebesar 85,15. Diketahui angka indeks tertinggi pada variabel pelatihan sebesar 86,47 dengan indikator materi dan indeks terendah pada variabel pelatihan sebesar 83,82 dengan indikator pelatih.
  3. Uji signifikansi partial (uji t), variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu pada PT Phapros, Tbk Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indeks skor jawaban variabel lingkungan kerja berdasarkan kategori indeks skor three box method berada pada tingkatan skor tinggi sebesar 83,15. Diketahui angka indeks tertinggi pada variabel pelatihan sebesar 88,23 dengan indikator penerangan dan indeks terendah pada variabel pelatihan sebesar 77,05 dengan indikator suara bising.
  4. Uji signifikansi simultan (uji f) didapatkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  5. Hasil persamaan regresi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Variabel pelatihan dengan nilai regresi 0,420 dimana nilai koefisiennya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,321.
  6. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 63,7% kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aslinda.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe*.<https://www.scribd.com/document/388109947/Proposal-Pengaruh-Lingkungan-Dan-Motivasi-Kerja-Terhadap-Kepuasan-Kerja>. (24 Juni 2019)
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

- Program IBM SPSS 25 Edisi 9.*  
Semarang: Badan Penerbit  
Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ingsiyah, Heni, dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah.* <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/1428/106499>. (13 Juni 2019)
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasirudin, Harivan. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di DPPKAD Kabupaten Sukoharjo.* <http://eprints.ums.ac.id/57721/16/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>. (13 Juni 2019)
- Pratama, Yosef Ferry dan Dian Wismar'ain. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/viewFile/2686/1467>. (14 Juni 2019)
- Rivai, Veithzal, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.