

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ika Sari Tondang

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian,  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
Correspondent author: [ika.sari.agribis@upnjatim.ac.id](mailto:ika.sari.agribis@upnjatim.ac.id)  
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

### Abstract

Employee performance greatly determines the success and sustainability of a company. Many efforts have been made by the company to improve the performance of its employees such as providing training and development as well as providing a comfortable work environment for employees. The purpose of this study was to examine the effect of training and development and the work environment on employee performance. This research was conducted at PT. Nusantara Plantation III Asahan District, North Sumatra. The sample used in this study was 100 employees who were selected using the purposive sampling method with the consideration that only permanent employees were used as respondents in this study. Research data was collected through interviews using a questionnaire. The data obtained were then analyzed using SmartPLS 4.0 software. The results of the research show that training and development have a positive effect on employee performance. The training and development provided to employees can improve the ability of employees to work so that employees can be more effective and efficient at work. Furthermore, the work environment has a positive effect on employee performance. Employees who feel comfortable at work, supported by adequate facilities at work will be able to maximize their performance.

**Keywords:** employee performance; training and development; work environment

### Abstrak

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan dalam sebuah perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya seperti pemberian pelatihan dan pengembangan serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Asahan, Sumatera Utara. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 100 orang karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling dengan pertimbangan hanya karyawan tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kenyamanan dalam bekerja, dukungan fasilitas yang memadai dalam bekerja akan dapat memaksimalkan kinerjanya.

**Keywords:** kinerja karyawan; lingkungan kerja; pelatihan dan pengembangan

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan. Menurut Zainal *et al* (2018), menyatakan bahwa sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik serta profesional hal ini bertujuan agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan perkembangan serta kemajuan perusahaan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung terhadap produktivitas dari tenaga kerja dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional, diharapkan dapat mendorong sumber daya manusia bisa bekerja secara produktif.

Pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dalam perusahaan adalah salah satu cara perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk mendukung karyawan dalam bekerja. Pemberian pelatihan dan pengembangan tidak hanya diberikan bagi karyawan baru namun karyawan yang lama juga perlu diperhatikan dan diberi pelatihan. Berbagai program pelatihan dan pengembangan dirancang agar karyawan dapat berkembang yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah bagian yang terpenting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan dapat lebih semangat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan yang berada disekitar para pekerja dalam menjelaskan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Rahmawanti *et al*, 2014).

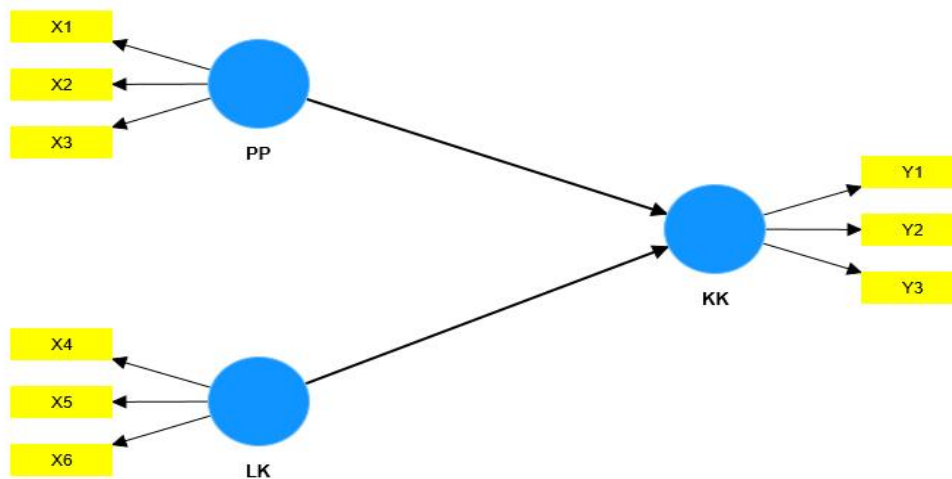
Kinerja adalah *output* ataupun luaran yang dihasilkan dari indikator-indikator atau fungsi-fungsi di dalam suatu profesi ataupun pekerjaan yang diukur dalam waktu tertentu (Wirawan, 2008). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung supaya dapat mencapai hasil kerja. Kinerja dapat diartikan juga sebagai proses maupun hasil pekerjaan (Wibowo, 2015). Kinerja karyawan sangat diharapkan bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan berusaha melakukan berbagai cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun cara-cara yang sering dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan serta berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat lebih produktif lagi dalam bekerja yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Asahan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang terletak di Kabupaten Asahan Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang

tanaman perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara III adalah PTPN unggul di Indonesia yang kinerjanya tergolong baik. Perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Perkembangan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat terus bertahan di pasar. Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan terus memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap para karyawannya serta berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Perusahaan menyadari bahwa karyawan yang ada perlu dikelola dengan baik. Sehingga perusahaan sangat memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin mengetahui tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



### METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Asahan Sumatera Utara. Sebanyak 100 orang karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Adapun pertimbangan dalam pemilihan sampel yaitu karyawan yang dijadikan sampel adalah karyawan dengan status pegawai tetap. Data dikumpulkan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan software SEMPLS 4.0. Adapun diagram jalur dan persamaan struktural pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1 . *Structural Equation Modelling (SEM)*  
Sumber: Data primer diolah, 2023

Keterangan :

-  : Variabel laten
-  : Indikator

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel laten eksogen yaitu Pelatihan dan Pengembangan (PP) dan Lingkungan Kerja (KK), sedangkan variabel laten endogen yaitu Kinerja Karyawan (KK).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari pengolahan kuesioner, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Identitas	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	90	90
	Perempuan	10	10
Usia (Tahun)	30-37	20	20
	38-45	21	21
	46-54	59	59
Pendidikan (Tahun)	S1	14	14
	Diploma	3	3
	SMA/SMK	77	77
	SMP	6	6
Masa Kerja (Tahun)	5-14	34	34
	15-24	25	25
	25-34	41	41

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa sebanyak 90% responden berjenis kelamin laki-laki dan 10% responden berjenis kelamin perempuan. Adapun usia responden dalam rentang 30-37 tahun (20%), 38-45 tahun (21%) dan 46-54 tahun (59%). Sedangkan responden yang menempuh pendidikan S1 (14%), DIII (3%) dan SMA (77%), SMP (6%). Selanjutnya mayoritas responden sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja di perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan dengan masa kerja 5-14 tahun (34%), 15-24 tahun (25%) dan 25-34 tahun (41%).

Data hasil jawaban responden yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *structural equation modelling* (SEM) dengan software SmartPLS 4.0. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada analisis ini dilakukan dua evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Adapun hasil evaluasi SEM pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### **Structural Equation Modelling (SEM)**

Pada *structural equation modelling* (SEM) dilakukan dua evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran. Adapun evaluasi model pengukuran menggunakan beberapa kriteria yaitu: nilai reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen dan validitas diskriminan. Sedangkan evaluasi model struktural menggunakan

nilai R-Square, serta nilai dan signifikansi koefisien jalur.

Evaluasi model pengukuran dimulai dengan melihat nilai reliabilitas indikator. Nilai ini dapat diketahui berdasarkan nilai outer loading. Menurut Hair *et al* (2011), nilai outer loading suatu indikator harus  $>0,70$ . Adapun hasil evaluasi nilai realibilitas indikator pada penelitian dapat diketahui pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Evaluasi Reliabilitas Indikator

Indikator	Outer Loading
X1 ← PP	0,838
X2 ← PP	0,977
X3 ← PP	0,976
X4 ← LK	0,989
X5 ← LK	0,989
X6 ← LK	0,929
Y1 ← KK	0,965
Y2 ← KK	0,979
Y3 ← KK	0,967

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh nilai outer loading bernilai  $> 0,70$ . Maka sesuai dengan pendapat Hair *et al* (2011), bahwa nilai outer loading suatu indikator harus  $> 0,70$ . Sehingga nilai reliabilitas indikator pada penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dapat dilanjutkan dengan evaluasi berikutnya. Evaluasi yang selanjutnya dilakukan yaitu evaluasi reliabilitas konsistensi internal.

Evaluasi reabilitas konsistensi internal diketahui dengan menggunakan nilai composite reliability. Menurut Hair *et al* (2011) menyatakan bahwa nilai composite reliability suatu konstruk bernilai  $> 0,7$  agar dapat memenuhi reliabilitas konsistensi internal. Adapun hasil evaluasi reabilitas konsistensi internal dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Evaluasi Reliabilitas Konsistensi Internal

Variabel	Composite Reliability
Pelatihan dan Pengembangan (PP)	0,958
Lingkungan Kerja (LK)	0,969
Kinerja Karyawan (KK)	0,971

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai  $> 0,7$ . Maka hal ini sesuai dengan pendapat Hair *et al* (2011). Sehingga reliabilitas konsistensi internal dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria. Evaluasi model pengukuran selanjutnya yang dilakukan yaitu validitas konvergen. Validitas konvergen diketahui dengan melihat nilai AVE. Menurut Hair *et al* (2011), nilai AVE variabel dalam penelitian harus  $> 0,50$ . Adapun hasil evaluasi validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Evaluasi Validitas Konvergen

Variabel	AVE
Pelatihan dan Pengembangan (PP)	0,870
Lingkungan Kerja (LK)	0,929
Kinerja Karyawan (KK)	0,942

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai AVE dari seluruh variabel yaitu >0,50. Maka validitas konvergen pada penelitian ini telah memenuhi kriteria. Adapun evaluasi model pengukuran selanjutnya yaitu validitas diskriminan. Menurut Hair *et al* (2011), validitas diskriminan dapat ditentukan salah satunya berdasarkan nilai cross loading, yang mana nilai cross loading dari sebuah indikator suatu konstruk/variabel harus lebih tinggi dari pada nilai cross loading konstruk lainnya. Adapun hasil evaluasi validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Evaluasi Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai *Cross Loading*

	PP	LK	KK
X1	<b>0,838</b>	0,697	0,687
X2	<b>0,977</b>	0,974	0,965
X3	<b>0,976</b>	0,957	0,959
X4	0,944	<b>0,989</b>	0,952
X5	0,944	<b>0,989</b>	0,952
X6	0,918	<b>0,929</b>	0,927
Y1	0,927	0,947	<b>0,965</b>
Y2	0,909	0,891	<b>0,979</b>
Y3	0,863	0,916	<b>0,967</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading telah memenuhi kriteria. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa evaluasi model pengukuran yang meliputi evaluasi reliabilitas konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen dan validitas diskriminan pada penelitian ini telah memenuhi kriteria atau telah memenuhi standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel dalam penelitian ini telah valid dan reliabel. Setelah evaluasi model pengukuran selesai dilakukan maka selanjutnya mengevaluasi model struktural.

Evaluasi model struktural dilakukan dengan beberapa kriteria yaitu berdasarkan nilai R-Square, serta nilai dan koefisien jalur. Adapun nilai R-Square pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Nilai *R-Square*

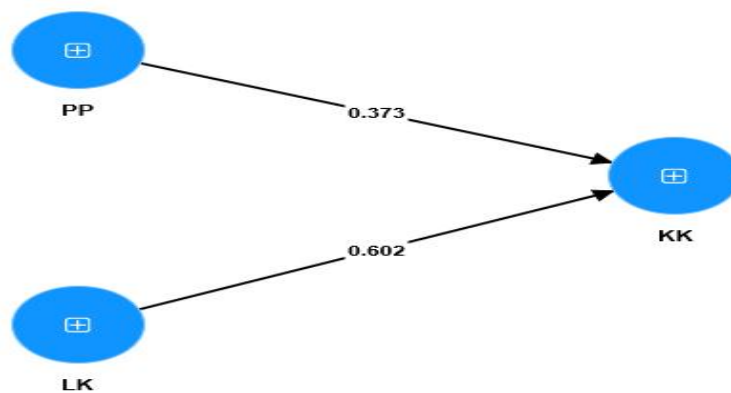
Variabel Laten	R-Square
Kinerja Karyawan (KK)	0,928

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai R-Square dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai R-Square yaitu sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja

dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 92,8% sedangkan sisanya sebesar 7,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Menurut Hair *et al* (2011), beberapa kriteria nilai R-Square yaitu jika nilai R-Square 0,75 dapat dikategorikan kuat; nilai R-Square 0,50 dikategorikan sedang serta nilai R-Square 0,25 dikategorikan lemah. Oleh karena itu model dalam penelitian ini dapat dikategorikan kuat.

Pada penelitian ini evaluasi model struktural selanjutnya yaitu nilai dan signifikansi koefisien jalur. Berikut merupakan diagram jalur dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 dan Tabel 7.



Gambar 2. Diagram Jalur  
 Sumber: Data primer diolah (2023)

**Hasil Uji Hipotesis**

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7. Adapun nilai original sample menunjukkan arah hubungan dan besarnya pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Sedangkan nilai t-statistik dan nilai p-value menunjukkan signifikansi variabel. Pada Tabel 7 menyajikan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample	T-Statistik	P-Value
PP-> KK	0,373	2,460**	0,014
LK-> KK	0,602	4,088***	0,000

Sumber: Data primer diolah (2020)

Keterangan: \*\*\*\* Signifikan pada tingkat kepercayaan 99%  
 \*\* Signifikan pada tingkat kepercayaan 95%

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai original sampel yang bernilai 0,373 dan nilai t-statistik sebesar 2,460 yang artinya lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) sehingga signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis diterima. Hal



ini berarti pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sangat memperhatikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lolowang *et al* (2016), Wicaksono (2016), Suharnomo dan Fendy (2013). Hal ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 7 juga dapat diketahui juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai original sampel yang bernilai 0,602 dan nilai t-statistik sebesar 4,088 yang artinya lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) sehingga signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yantika *et al* (2018), Zulkifli dan Abdul (2018), Sihalohe dan Hotlin (2019), Lestary dan Harmon (2017) . Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya akan dapat bekerja secara maksimal yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja bagi para karyawannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesempatan dan peluang untuk mengikuti pelatihan, kebijakan dalam peningkatan keterampilan bagi karyawan, serta dukungan fasilitas untuk pelatihan sangat membantu karyawan untuk berkembang dalam pekerjaannya dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan pelatihan dan pengembangan pada karyawan perlu terus ditingkatkan, mengingat bahwa jumlah karyawan yang ada sangat banyak.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja, suasana kerja dan keamanan dalam pekerjaan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.



## REFERENSI

- Hair, J.F., Ringle, C.M & Sarsted M. (2011). "PLS SEM: Indeed a Silver Bullet". *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2): 139-152.
- Lestary, Lyta dan Harmon. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2): 94-103.
- Lolowang, Melvin Grady, Adolfin, Genita Lumintang. (2016). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado". *Jurnal EMBA*, 4(2): 177-186.
- Rahmawanti, Nela Pima., Bambang Swasto dan Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2): 1-9.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Hotlin Siregar. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan" *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2): 273-281.
- Suharnomo dan Fendy Levy Kambey. (2013). "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Njonja Meneer Semarang)". *Diponegoro Journal Of Management*, 2(3):1-10.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wicaksono, Yosep Satrio. (2016). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1): 31-39.
- Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yantika, Yuli., Toni Herlambang., Yusron Rozzaid. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2): 174-188.
- Zainal, V.R., Mansyur. R., Thoby. M., Willy. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zulkifli dan Abdul Hanafi. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *DIMENSI*, 7(2): 406-422.