

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LAUNDRY BOX DI KOTA BATAM

Josepin Harianja¹, Maria Mariana Sadipun², Laurensius Dihe Sanga³, Imelda Tamba⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada

Corresponding Author: Josepin Harianja email: josepinharianja@stiepbpatam.ac.id

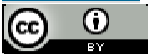
ARTICLE INFO

Keywords: Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Laundry Box di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan melalui *google form*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} -2,814 < t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} 5,232 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ketiga variabel yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama mempunyai nilai $t_{hitung} 18,298 > t_{tabel} 2,77$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam.

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



PENDAHULUAN

Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh perusahaan yang melakukan kegiatan usaha baik yang menghasilkan suatu produk, maupun yang memberikan pelayanan jasa bertujuan untuk mendapat keuntungan yang optimal. Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut, sumber daya menjadi peran yang sangat penting untuk tercapainya sasaran perusahaan. Sumber daya yang dimaksud meliputi komoditas, keuangan, intelektual, teknologi, dan sumber daya manusia. Menurut Athar dan Asha dalam (Sofi'unnafi, 2020 p.1), sumber daya manusia (SDM) menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut

untuk lebih kreatif, kompoten, inovatif, fleksibel dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif.

Menurut Pemula dalam (Natalia Adolfia Lotu, 2022 p.704), kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui beberapa upaya, antara lain dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, meningkatkan disiplin, memberikan sanksi yang tegas, dan menilai prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Mangkunegara dalam (Prasetyo dan Marlina, 2019 p.23), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pelatihan, memiliki disiplin kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Falole et.al dalam (Shofi'unnafi, 2020 p.3), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain budaya organisasi, pelatihan dan tingkat stress juga menjadi perhatian bagi perusahaan supaya tetap eksis dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk bertahan dalam persaingan, tentu perusahaan harus melatih karyawan menjadi kreatif, inovatif, yang berdaya cipta serta meningkatkan kinerja dan meningkatkan keunggulan kompetitif.

Menurut Ramya dalam (Shofi'unnafi, 2020 p.3), pelatihan merupakan salah satu aspek praktek pengelolaan sumber daya manusia yang membantu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan yang mampu memperbaiki keterampilan karyawan untuk lebih efisien. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan akan mengambil kebijakan untuk melakukan pelatihan karyawan, pelatihan membuat karyawan lebih mudah memperoleh pengetahuan lebih lanjut sebagai dasar dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan guna mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Selain pelatihan pencapaian kinerja yang optimal juga tidak terlepas dari disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela dalam (Belly Okta Wijaya, 2018 p. 53), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Isyandi dalam (Andi Jusdiana Ahmad, 2022 p.288), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keaman, kebersihan, kenyamanan, dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai, sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

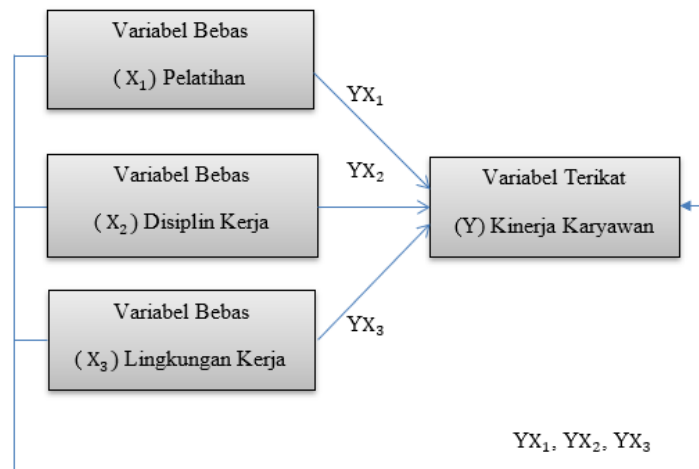
PT Laundry Box merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang mana adalah salah satu perusahaan menghasilkan jasa seperti jasa cuci dan setrika yang beralamat di Ruko Grand California Blok A1 No.7, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29462. Didirikan pada tahun 2008 dan masih beroperasi sampai saat ini.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Vani sebagai Manajer HR pada tanggal 02 September 2023, terungkap bahwa terdapat kekurangan dalam pelatihan kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam proses produksi dan rencana produksi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan ini juga masih perlu

ditingkatkan. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu terdapat masalah lain yang berkaitan dengan faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti beberapa karyawan mengeluh fasilitas yang kurang baik dilingkungan tempat kerja diantaranya koneksi jaringan internet yang kurang baik, masih kurangnya sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan. Selain masalah fasilitas kerja, desain tata letak kurang rapi dibeberapa ruangan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam”**.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka kerja di atas, hipotesis penelitian ini adalah 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box Kota Batam, 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box Kota Batam, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box Kota Batam, Pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum, (Duli, 2019 p.3). Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Duli, 2019 p.3).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Laundry Box dengan jumlah 60 orang. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019 p.133), metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan peneliti untuk diteliti adalah semua karyawan PT Laundry Box yang berjumlah 60 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Penelitian, Berdasarkan uji validitas, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), dengan derajat kebebasan $n=60$ yang diperoleh $r_{tabel}=0,2500$ diketahui bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang diteliti dinyatakan valid. Tingkat Reliabilitas suatu variabel peneliti dapat dilihat dari hasil *statistic Cronbach's Alpha* (α). Berdasarkan hasil uji SPSS 26 menunjukkan hasil pengolahan dari total 28 butir pernyataan yang akan diuji yaitu terdiri dari variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan memiliki reabilitas sangat tinggi karena berada pada interval antara 0,8 - 1.00. Seperti yang di ketahui variabel pelatihan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,870 > 0,60$, variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,896 > 0,60$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,772 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,887 > 0,60$.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pelatihan kerja	0,870	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,896	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,772	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,887	0,60	Reliabel

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	9.919	3.211		3.089	.003		
Pelatihan_Kerja	-.410	.146	-.396	-2.814	.007	.455	2.199
Disiplin_Kerja	.769	.147	.736	5.232	.000	.456	2.194
Lingkungan_Kerja	.281	.111	.305	2.522	.015	.618	1.618

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan output SPSS versi 26 menunjukkan nilai variabel Pelatihan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar $0,455 > 0,10$ dan nilai VIF $2,199 <$

10,00, nilai variabel Disiplin kerja dengan nilai *tolerance* 0,456 > 0,10 dan nilai VIF 2,194 < 10,00 dan nilai variabel Lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* 0,618 > 0,10 dan nilai VIF 1,618 < 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.919	3.211		3.089	.003
	TOTAL_X1	-.410	.146	-.396	-2.814	.007
	TOTAL_X2	.769	.147	.736	5.232	.000
	TOTAL_X3	.281	.111	.305	2.522	.015

a. Dependent Variable: _Y

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9.919 - 0.410 X_1 + 0.769 X_2 + 0.281 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian kebenaran hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji F (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari *level of signifikan* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji T (Parsial)

Dengan melakukan uji T secara sendiri-sendiri untuk mengetahui bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan maka hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.919	3.211		3.089	.003
	TOTAL_X1	-.410	.146	-.396	-2.814	.007
	TOTAL_X2	.769	.147	.736	5.232	.000
	TOTAL_X3	.281	.111	.305	2.522	.015

a. Dependent Variable: _Y

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari pelatihan kerja (X_1) sebesar -2,814 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} (-2,814 < 1,671 sedangkan nilai signifikansi < 0,05 (0,007 < 0,05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari disiplin kerja (X_2) sebesar 5,232 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (5,323 > 1,671 sedangkan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,522 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,522 > 1,671 sedangkan nilai signifikansi < 0,05 (0,015 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Dalam uji penelitian dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil uji f dapat dilihat dengan menggunakan analisis varian atau *analysis of variance* (ANOVA). Untuk mengambil keputusan dapat didasarkan pada rumusan:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5

**Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	404.591	3	134.864	18.298	.000 ^b
Residual	412.743	56	7.370		
Total	817.333	59			

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel bebas pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 18,298 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari (0,05), dan F_{hitung} 18,298 > F_{tabel} 2,77 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Di PT Laundry Box di Kota Batam pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Di sisi lain disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara keseluruhan, pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan serta meningkatkan efektifitas pelatihan bagi para karyawan dimana efektifitas pelatihan yang harus diperhatikan yaitu mulai dari materi pelatihan, metode dan media serta jadwal dalam pelatihan yang seharusnya sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam menunjang pekerjaannya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan serangkaian riset dengan variabel dan indikator yang belum peneliti lakukan untuk memperkaya hasil analisis mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Natalia Adolfia Lotu, Z. D. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiropujan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, Volume 1x Nomor 4, 704.
- Prasetyo dan Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Vol 3 No.1. Available Online At<http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm>, hlm 23.
- Shofi"Unnafi. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. Mrabj: Jurnal Muhammadiyah Riau Accounting And Business Journal, 3.
- Andi Jusdiana Ahmad, M. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jurnal Unismuh Volume 3, Nomor 1, 288.
- Belly Okta Wijaya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. Jurnal Ekobus Dewantara , 1(4). <https://Www.Neliti.Com/Id/Publications/300069>, 53-62.
- Nikolaus Duli. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.