



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KATI KARTIKA MURNI BEKASI

### *THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KATI KARTIKA MURNI BEKASI*

**Defi Agustin<sup>1</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [defiagst24@gmail.com](mailto:defiagst24@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02160@unpam.ac.id](mailto:dosen02160@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 03-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Published : 08-08-2025

#### Abstract

*This study aims to determine the influence of physical work environment and job training on employee performance at PT Kati Kartika Murni Bekasi, both partially and simultaneously. The population in this study consists of all employees of PT Kati Kartika Murni, totaling 550 individuals. The sample was selected using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in a sample size of 85 respondents. In addition, purposive sampling was applied based on the following criteria: (a) permanent employees at PT Kati Kartika Murni Bekasi, (b) have worked for at least one year to ensure sufficient experience and understanding of the company's work systems and policies, and (c) are directly involved in operational or administrative activities relevant to the variables of physical work environment, job training, and performance. This research uses a quantitative method. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.711 and a t-value of 9.946 > t-table 1.663, with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Job training also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.852 and a t-value of 12.261 > t-table 1.663, and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, with an F-value of 98.549 > F-table 2.715 and a significance level of 0.000. The R Square value of 0.706 indicates that 70.6% of the variation in employee performance is explained by the physical work environment and job training variables, while the remaining 29.4% is influenced by other variables outside the scope of this study*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Job Training, Employee Performance*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kati Kartika Murni Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kati Kartika Murni yang berjumlah sebanyak 550 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 85 responden. Selain itu, dalam pemilihan responden digunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (a) karyawan tetap di PT Kati Kartika Murni Bekasi, (b) telah bekerja minimal satu tahun agar memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap sistem kerja dan kebijakan perusahaan, serta (c) terlibat langsung dalam aktivitas operasional atau administratif yang relevan dengan variabel penelitian seperti lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, dan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data dilakukan melalui uji validitas,



reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,711 dan nilai t hitung  $9,946 > t$  tabel 1,663 serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,852 dan t hitung  $12,261 > t$  tabel 1,663 serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $98,549 > F$  tabel 2,715 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa 70,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya karena adanya peranan dari suatu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan memiliki peranan yang nyata di dalam suatu organisasi. Pernyataan ini didukung bahwa untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat perusahaan telah berada dijalur yang benar. Oleh karena itu, sumber daya manusia mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan organisasi

Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Kati Kartika Murni, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *industry* kemasan dari kertas dan karton. Merupakan anak perusahaan dari Sinar Mas Group, yang memproduksi *carton box, corrugated, carton sheet, paper tube, paper cone*. Seiring dengan perkembangan ekonomi global, PT Kati Kartika Murni telah mengalami pasang surut. PT Kati Kartika Murni menyadari bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau perihal uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. PT Kati Kartika Murni bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga kinerja dicapai dengan maksimal

**Tabel 1. 1**  
**Data KPI Kinerja**  
**Pada PT Kati Kartika Murni**

No	Posisi	Kemampuan	Meningkatkan Hasil	Semangat Kerja	Pengembangan Diri	Mutu	Efisiensi
1	Operator Produksi	70,5	68,0	65,3	58,2	67,4	60,7
2	Quality Control	65,1	64,7	67,2	55,5	60,8	58,9
3	Teknisi Maintenance Mesin	88,2	85,5	83,3	80,4	90,1	86,6
4	Staf Gudang & Logistik	68,0	66,5	62,4	59,0	65,3	63,7
5	Admin Produksi	72,4	70,8	69,1	65,7	68,9	66,5

Sumber: PT Kati Kartika Murni Tahun 2024

Berdasarkan data KPI tahun 2024, terlihat adanya perbedaan capaian kinerja antar posisi karyawan. Teknisi *Maintenance* Mesin menunjukkan performa sangat baik pada seluruh indikator, dengan skor tinggi seperti kemampuan (88,2), meningkatkan hasil (85,5), dan mutu kerja (90,1). Hal ini menunjukkan bahwa posisi teknisi menjadi bagian penting dalam stabilisasi produksi yang bersifat teknis dan strategis



**Tabel 1.2**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Kati Kartika Murni**

No	Kondisi Ideal	Kondisi Sebenarnya	Keterangan
<b>Penerangan</b>			
1.	Penerangan cukup terang untuk beraktivitas. Tidak menyilaukan dan cahaya tidak terlalu redup. <i>Jumlah Lampu: 178</i>	Lampu penerangan sudah disesuaikan dengan segala kebutuhan pada karyawan sehingga mampu dan akan mendukung karyawannya dalam tugas pekerjaan. <i>Lampu Berfungsi Baik: 113</i> <i>Tidak Berfungsi Dengan Baik: 65 (Kondisi Redup &amp; Mati)</i>	Sudah Terpenuhi Secara Baik
<b>Suhu Udara</b>			
2.	Idealnya satu suhu udara untuk ruangan kerjanya adalah 24°-27,5° C. <i>Sumber: Pada Mentri Energi &amp; Sumber Daya Mineral RI</i>	Pada setiap ruangan kerja sudah terdapat AC yang berfungsi, tetapinya masih ada beberapa karyawannya yang merokok di ruangan. Realisasi Suhu Udara: 18-23° C <i>Dengan Pengukuran Suatu Alat Termometer.</i> <i>(Didapatkan data dari pihak tugas pengukuran suhu)</i>	Tidak Terpenuhi Secara Baik
<b>Suara Bising</b>			
3.	Tidak ada atau minimnya suara bising pada tempat bekerja yang mengganggu kenyamanan kerja.	Letak PT yang dekatnya dengan jalan raya dan juga banyaknya mobil truk lalu lalang ya pada sekitar PT mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.	Tidak Terpenuhi Secara Baik
<b>Tata Warna</b>			
4.	Pemilihanya warna pada ruangan kerja yang tidak terlalu mencolok.	Tata warna tempat bekerja sudah cukup baik & tidak mengganggu penglihatan dan fokus katyawan.	Sudah Terpenuhi Secara Baik
<b>Keamanan</b>			
5.	Membuat <i>all</i> karyawan merasakan nyaman dan aman ketika bekerja.	Terdapat mobil besar atau truk & sehingga karyawan harus lebih berhati-hati.	Tidak Terpenuhi Secara Baik

*Sumber: PT Kati Kartika Murni Tahun 2024*

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa penilaian lingkungan kerja fisik pada PT Kati Kartika Murni sudah cukup memenuhi standar, tetapi kurang memiliki suatu penataan yang baik dan terdapat beberapa indikator yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk dilantai dan susunan meja karyawan terlalu berdekatan. Adanya kebisingan (kendaraan lalu lalang/ penggunaan alat berat) yang terjadi di sekitar tempat kerja juga dapat mengurangi fokus karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan maupun organisasi. Selain itu tidak sesuai standar suhu udara pada beberapa tempat ruang kerja sebesar 18-23° C menyebabkan karyawannya merasa tidak nyaman, dehidrasi, mudah lelah, dan tidak fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab. Dengan adanya masalah ini maka dapat



terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang mempengaruhi kinerja dan hasil keuntungan pencapaian nilai maksimal perusahaan selama menjalankan proses kerja pada perusahaan

**Tabel 1. 3**  
**Data Realisasi Pelatihan Kerja Pada PT Kati Kartika Murni**

Tahun	Jenis Pelatihan	Peserta	Tidak Memenuhi Kriteria
<b>Indikator Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Tujuan Pelatihan</b>			
2021	<i>Learning &amp; Training Packaging.</i>	200	35
Tujuan Pelatihan: <i>learning &amp;</i> pembuatan kemasan untuk meningkatkan keterampilan dalam membuat kemasan produk yang menarik dan efektif.			
2022	Pelatihan Pengetahuan Peralatan & Fasilitas Penunjang Pekerjaan.	200	25
Tujuan Pelatihan: untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan organisasi, serta memberikan pemahaman kepada karyawan terkait dengan alat kerja yang digunakan, sehingga mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan dan dapat menghemat waktu.			
2023	Keterampilan pada teknis khusus industri (alat & teknologi).	100	10
Tujuan Pelatihan: untuk meningkatkan kemampuan digitalisasi karyawan dalam menggunakan teknologi di perusahaan. Pelatihan teknologi dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan dan karyawan.			
2024	Pelatihan K3	550	30
Tujuan Pelatihan: untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, meningkatkan <i>image</i> suatu perusahaan dan sebagai bukti komitmen perusahaan menjalankan amanah undang-undang.			

Sumber: PT Kati Kartika Murni Tahun 2024

Tabel 1.4 di atas yang berfokus pada indikator pelatihan kerja (instruktur dan metode pelatihan), menunjukkan bahwa penilaian pelatihan kerja pada PT Kati Kartika Murni belum sepenuhnya berjalan dengan sempurna, masih terlihat pada beberapa kesempatan pelatihan terdapat peserta yang tidak memenuhi kriteria, artinya perusahaan seharusnya senantiasa dengan teliti mempertimbangkan aspek yang harus diperhatikan dalam pelatihan, seperti kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih, kualitas peserta dan cakupan sarana dan prasarana.

## Kajian Pustaka

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2020:48), “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Sarwono dalam Sudaryo, dkk (2020:48), “lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut memengaruhi segala bentuk semangat dan emosi kerja karyawan”.

### 2. Pelatihan Kerja

Menurut Henry Sinamora dalam Martina dan Syarifuddin (2018:15), “pelatihan kerja merupakan cara dalam menciptakan dan memotivasi, serta meningkatkan keterampilan kerja,



termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan *training*". Menurut Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2018:44), "pelatihan kerja merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Menurut pendapat Gary Dessler dalam Benyamin (2019:89), "pelatihan kerja memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya".

### 3. Kinerja

Menurut Sutrisno (2019: 99), "kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif dalam pencapaian target, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan". Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), kinerja adalah suatu perbandingan antaranya hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Kinerja mengandung sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8), "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,731	>	0,2133	Valid
2	X1.2	0,431	>	0,2133	Valid
3	X1.3	0,719	>	0,2133	Valid
4	X1.4	0,723	>	0,2133	Valid
5	X1.5	0,774	>	0,2133	Valid
6	X1.6	0,732	>	0,2133	Valid
7	X1.7	0,637	>	0,2133	Valid
8	X1.8	0,665	>	0,2133	Valid
9	X1.9	0,756	>	0,2133	Valid
10	X1.10	0,731	>	0,2133	Valid

*Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)*

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X1) dihasilkan nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2133. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid



**Tabel 4.10**  
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,787	>	0,2133	Valid
2	X2.2	0,760	>	0,2133	Valid
3	X2.3	0,722	>	0,2133	Valid
4	X2.4	0,736	>	0,2133	Valid
5	X2.5	0,688	>	0,2133	Valid
6	X2.6	0,500	>	0,2133	Valid
7	X2.7	0,353	>	0,2133	Valid
8	X2.8	0,787	>	0,2133	Valid
9	X2.9	0,787	>	0,2133	Valid
10	X2.10	0,353	>	0,2133	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item yang memiliki koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,254$ . Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X<sub>2</sub> dengan sepuluh pernyataan yang valid

**Tabel 4.11**  
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,734	>	0,2133	Valid
2	Y.2	0,786	>	0,2133	Valid
3	Y.3	0,743	>	0,2133	Valid
4	Y.4	0,476	>	0,2133	Valid
5	Y.5	0,747	>	0,2133	Valid
6	Y.6	0,702	>	0,2133	Valid
7	Y.7	0,802	>	0,2133	Valid
8	Y.8	0,647	>	0,2133	Valid
9	Y.9	0,758	>	0,2133	Valid
10	Y.10	0,675	>	0,2133	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas untuk kinerja (Y) berdasarkan 10 pernyataan (Y1-Y10). Nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2133. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item pernyataan dalam instrumen tersebut mampu mengukur aspek kinerja dengan baik dan layak digunakan dalam penelitian.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**  
Uji Reliabilitas X1 X2 Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,863	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,833	Reliabel
Kinerja (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel penelitian: lingkungan kerja fisik (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja (Y). Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang semuanya berada di atas atau  $\geq 0,6$  ( $X1 = 0,863$  |  $X2 = 0,833$  |  $Y = 0,880$ ), ketiga variabel tersebut dikategorikan reliabel. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal ini penting karena banyak metode analisis statistik (seperti regresi linier, ANOVA, uji t) mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35507468
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.034
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.4 Uji Normalitas KS

Gambar 4.4 menunjukkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS) terhadap data residual. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dilakukan analisis statistik lanjutan, seperti regresi linier.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,515	1,940
	Pelatihan Kerja	0,515	1,940

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja. Nilai Tolerance masing-masing adalah 0,515 dan nilai VIF sebesar 1,940. Karena nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji glejser dan melihat



pola gambar scatterplot. Dimana, uji glejser merupakan uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara, *scatterplot* hanya melihat penyebaran pola (atas bawah 0).

**Tabel 4.14**  
**Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,885	1,586		1,188	0,238
	Lingkungan Kerja Fisik	0,046	0,050	0,142	0,927	0,357
	Pelatihan Kerja	-0,027	0,055	-0,075	-0,493	0,623

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.14 yang menunjukkan hasil Uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,357 dan untuk Pelatihan Kerja sebesar 0,623. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Sesuai dengan syarat Uji Glejser, apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

### 3. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.17**  
**Uji Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Correlations				
		Kinerja	Lingkungan Kerja Fisik	Pelatihan Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	0,737**	0,803**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	85	85	85
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	0,737**	1	0,696**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	85	85	85
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	0,803**	0,696**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Tabel 4.17, diperoleh bahwa nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,737. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, nilai korelasi antara variabel pelatihan kerja (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,803, yang berarti hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja termasuk dalam kategori sangat kuat dan positif.



4. Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.18  
Uji Regresi Berganda X1, X2-Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,296	2,560		0,897	0,372
	Lingkungan Kerja Fisik	0,334	0,080	0,347	4,156	0,000
	Pelatihan Kerja	0,596	0,089	0,561	6,733	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji regresi berganda antara lingkungan kerja fisik (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: kinerja = 2,296 + 0,334 (lingkungan kerja fisik) + 0,596 × (pelatihan kerja).

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,296 berarti jika X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai Kinerja diprediksi sebesar 2.296.
- Koefisien regresi X1 (lingkungan kerja fisik) sebesar 0,334 menunjukkan setiap peningkatan 1% satuan dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,334 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap
- Koefisien regresi X2 (pelatihan kerja) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% satuan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja 0,596 satuan, asumsi variabel lainnya tetap

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.21  
Uji Koefisien Determinasi X1 X2 Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,840 <sup>a</sup>	0,706	0,699	3,396

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.21 Model Summary, diperoleh suatu nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama dalam model regresi. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini

6. Uji Hipotesis

Mengetahui apakah setiap variabel X secara individu signifikan atau tidak terhadap Y. Jika Sig. (p-value) < 0,05 → variabel berpengaruh signifikan dan Jika Sig. > 0,05 → variabel tidak signifikan dengan ketentuan rumus t tabel df = n – 2 | df = 85 – 2 = 83 (1,663).



**Tabel 4.22**  
**Uji t Variabel X1-Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,769	2,762		3,900	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,711	0,071	0,737	9,946	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 9,946 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Dengan derajat kebebasan (df) = 83 dan t tabel = 1,663, maka karena t hitung > t tabel (9,946 > 1,663) dan Sig. < 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 4.23**  
**Uji t Variabel X2-Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,216	2,693		1,937	0,056
	Pelatihan Kerja	0,852	0,070	0,803	12,261	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 12,261 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Dengan derajat kebebasan (df) = 83 dan t tabel = 1,663, maka karena t hitung > t tabel (12,261 > 1,663) dan Sig. < 0,05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 4.24**  
**Uji Simultan Variabel X1, X2-Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2272,758	2	1136,379	98,549	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	945,548	82	11,531		
	Total	3218,306	84			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 98,549 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 83$ , serta nilai F tabel = 2,715, maka karena: F hitung > F tabel (98,549 > 2,715) dan nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) PT Kati Kartika Murni Bekasi kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapati oleh peneliti

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,711 untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada lingkungan kerja fisik sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,711. Koefisien ini yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan di PT Kati Kartika Murni Bekasi. Berdasarkan Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai uji parsial yang dilakukan dengan  $t_{hitung} = 9,946$  dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Dengan derajat kebebasan (df) = 83 dan  $t_{tabel} = 1,663$ , maka karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,946 > 1,663$ ) dan Sig. < 0,05, disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan hasil pada hipotesis menjelaskan  $H_a^1$  diterima dan  $H_o^1$  ditolak
2. Berdasarkan hasil pada analisis regresi, diperoleh koefisien regresi yang dilakukan secara parsial sebesar 0,852 untuk variabel pelatihan kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada pelatihan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar nilai 0,852. Koefisien ini yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan di PT Kati Kartika Murni Bekasi. Berdasarkan Hasil nilai t hitung = 12,261 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Dengan derajat kebebasan (df) = 83 dan  $t_{tabel} = 1,663$ , maka karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,261 > 1,663$ ) dan Sig. < 0,05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil pada analisis regresi berganda, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja simultan memiliki koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Kati Kartika Murni Bekasi. Hasil Uji Simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 98,549 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 83$ , serta nilai F tabel = 2,715, maka karena:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $98,549 > 2,715$ ) dan Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% variabel Kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama dalam model regresi. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain (motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dll) yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang telah dilakukan pada model ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Nusa Media.
- Albert Kurniawan. (2018). *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis: Teori, Konsep, Dan Praktik Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Mitra Gramedia Wacana Media.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.



- Aziz Firdaus, & Tinakartika Rinda, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal Industries. *Universitas Ibn Khaldun Bogor*. p-ISSN: 2654-8623, e-ISSN: 2655-0008.
- Bukit, B. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). IRDH.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Serdang. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. ISSN: 2623-2634.
- Eva Hamami, & Syarifuddin. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11.
- Daft, R. L. (2018). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Djiwandono. (2015). *Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Bahasa*.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmiah Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Realita*. In Media.
- Gasya Lilly. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, 7(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hajjali, I., Mahfud, Suriyanti, & Kusuma Putra, A. H. P. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Makassar. *Universitas Muslim Indonesia*. p-ISSN: 2089-0982, e-ISSN: 2722-XXXX.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra 103 Metropolitan City Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 8(1), 30–39.
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Batturaden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1).
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Building Di Jakarta. *Universitas Pamulang*. e-ISSN: 2598-6449.
- Rahmania, R. S., & Indirasari, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Universitas Pamulang*, 1(4).
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Universitas Pamulang*. e-ISSN: 2808-5639.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang*. e-ISSN: 2808-5639.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Cet. 1). Murai Kencana.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Deepublish Publisher.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.



- Sudaryo, Y., dkk. (2020). *Digital Marketing Dan Fintech Di Indonesia*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Dasar Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Penerbit Andi.
- Sunarto. (2018). *Manajemen Karyawan*. AMUS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 8). Prenadamedia Group.