



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BISMA NARENDRA DI
CIBITUNG KABUPATEN BEKASI**

***THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND TRAINING ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BISMA NARENDRA IN CIBITUNG,
BEKASI REGENCY***

Nadhia Nur Hidayah¹, Nindie Ellesia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nadhianurhidayah7@gmail.com^{1*}, dosen02292@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 04-07-2025

Revised : 05-07-2025

Accepted : 07-07-2025

Published : 11-07-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and training on employee performance at PT Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. The data analysis technique used an instrument test consisting of a validity test, a reliability test. Data quality testing used the classical assumption test and statistical testing used regression testing, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that the physical work environment has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.338 + 0.604X_1$, a correlation coefficient value of 0.615 (strong), a determination coefficient of 37.9% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.069 > 1.989)$. Training has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.608 + 0.647X_2$, a correlation coefficient value of 0.707 (strong), a determination coefficient value of 49.9% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.043 > 1.989)$. The physical work environment and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.843 + 0.293X_1 + 0.483X_2$. The correlation coefficient value is 0.746 (strong), the determination coefficient value is 55.6% while the remaining 44.4% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the F_{count} value $> F_{table}$ or $(50.777 > 2.720)$.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument yang terdiri uji validitas, uji reliabilitas. Pengujian kualitas data menggunakan uji asumsi klasik dan pengujian statistic menggunakan pengujian regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,338 + 0,604X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 (kuat), koefisien determinasi sebesar 37,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,069 > 1,989)$. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,608 + 0,647X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 49,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,043 > 1,989)$. Lingkungan kerja fisik dan pelatihan secara simultan berpengaruh



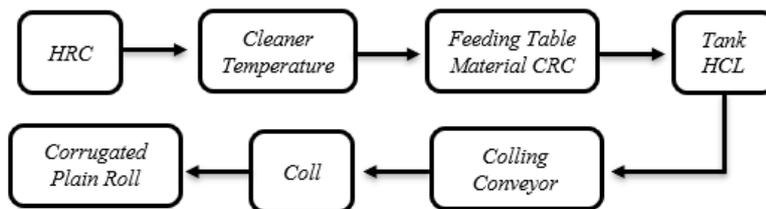
signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,843 + 0,293X_1 + 0,483X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,777 > 2,720)$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari pencapaian produksi dari ke 3 (tiga) jenis produksi yang menjadi andalan perusahaan diantaranya yakni *Cold Rolled Coil* (CRC) kemudian Baja *Galvanis Steel* (BjLS) dan *Tolling* atau pencelupan baja atau sering dikenal dengan maklon CRC penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan target produksinya. Adapun produk yang dihasilkan PT Bisma Narendra dipergunakan oleh masyarakat, baik untuk perumahan, pembangunan infrastruktur, maupun industri pembuatan sarana lainnya

Kegiatan produksi PT Bisma Narendra menggunakan proses produksi *layout* didalam mengatur mesin-mesin yang dipakai. Produk *layout* sering disebut *line layout* karena fasilitas produksinya berurutan sesuai dengan jalan proses-proses produksi dari bahan mentah sampai menjadi produk jadi. Secara sederhana kegiatan perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber: PT Bisma Narendra, 2025

Gambar 1.1
Layout Proses Produksi Galvanized Iron

Berdasarkan Layout proses produksi Baja Lapis Seng yang ditunjukkan pada gambar 1.1 di atas, dalam menjalankan produksinya, PT Bisma Narendra menggunakan beberapa mesin utama antara lain *Hot Rolled Coil* (HRC) berupa gulungan baja yang masih hitam (kotor) diproses dengan pembersihan untuk menghilangkan karat atau bercak kotor yang menempel di material HRC.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT Bisma Narendra Tahun 2020-2024

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
2.Kuantitas hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3.Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4.Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5.Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Bisma Narendra, 2025 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator pengetahuan pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang



pekerjaannya, dari keseluruhan indikator pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dan cenderung menurun

Tabel 1.3
Data Jumlah Produksi Baja Lapis Seng PT Bisma Narendra
Tahun 2020-2024

Bulan	Jumlah Produksi Galvanis Baja Lapis Seng (Dalam Metrik Ton)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Januari	2.215	2.218	2.255	2.210	2.252
Pebruari	2.315	2.282	2.310	2.230	2.282
Maret	2.312	2.146	2.355	2.212	2.276
April	2.436	2.255	2.360	2.370	2.113
Mei	2.318	2.162	2.315	2.190	2.132
Juni	2.288	2.122	2.298	2.272	2.215
Juli	2.275	2.153	2.256	2.165	2.166
Agustus	2.164	2.121	2.253	2.210	2.128
September	2.286	2.033	2.292	2.230	2.154
Oktober	2.126	2.188	2.318	2.218	2.122
Nopember	2.124	2.262	2.380	2.215	2.180
Desember	2.232	2.168	2.218	2.230	2.165
Jumlah	27.091	26.110	27.610	26.752	26.185
Target (MT)	30.522	30.528	30.531	30.546	30.561
Persentase (%)	88,8%	85,5%	90,4%	87,6%	85,7%

Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, memperlihatkan bahwa capaian produksi *Cold Rolled Coil (CRC)*, *Galvanis* dan *Tolling* yang didasarkan pada target yang ditetapkan secara agregat capaian produksi dari tahun 2020 sampai 2024 menunjukkan perkembangan capaian yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Tabel 1.4
Data Lingkungan Kerja Fisik PT Bisma Narendra Berdasar Hasil Prasurvey
30 Karyawan

Indikator	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Setiap ruang kerja karyawan di PT Bisma Narendra pencahayaan sudah cukup terang	30	24	80,0%	6	20,0%
2. Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan sehingga cukup nyaman	30	25	83,3%	5	16,7%
3. Perusahaan mempekerjakan tenaga keamanan serta memberikan peralatan keamanan cukup baik	30	25	83,3%	5	16,7%
4. Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai	30	22	73,3%	8	26,7%
5. Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan per divisi secara baik	30	26	86,7%	4	13,3%
Rata-rata		24	81,3%	6	18,7%

Sumber: Prasurvey, PT Bisma Narendra, 2025.

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pencahayaan kenyamanan ruang kerja karyawan dari 30 karyawan yang diprasurvey memberikan tanggapan yang bervariasi dimana sebanyak 24 karyawan atau 80,0% memberikan tanggapan setuju.



Sumber : PT Bisma Narendra, 2025.

Gambar 1.2
Lampu Penerangan Kurang Terang

Gambar 1.2 di atas menunjukkan lampu penerangan pada beberapa titik lampu yang sudah mati namun pihak *maintenance* tidak segera dilakukan pergantian serta lampu di pabrik juga dirasakan masih kurang terang, sehingga akibat penerangan yang terlalu redup maka karyawan kurang fokus penglihatan, dan dapat memperlambat pekerjaan karyawan



Sumber : PT Bisma Narendra, 2025.

Gambar 1.3
Sarana Pendingin Ruangan AC dan Kipas Angin Rusak

Gambar 1.3 di atas menunjukkan pendingin udara di ruang kerja *Air Conditioner* kurang berfungsi dengan baik, selain kotor juga ada yang sudah tidak dingin bahkan kondisinya ada yang sudah tidak berfungsi, sehingga karyawan mengeluhkan panas membuat kurang betah duduk terlalu lama di tempat kerja.



Sumber : PT Bisma Narendra, 2025.

Gambar 1.4
Pos Keamanan Dan Kemanan Kerja

Gambar 1.4 di atas menunjukkan tenaga keamanan yang masih kurang hanya 2 (dua) orang yang berjaga setiap harinya sehingga sering ada gangguan keamanan yang tidak tuntas dilakukan penanganan, bahkan pemeriksaan tas bawaan karyawan kurang optimal. Selain itu juga sering karyawan bagian pengepakan barang tidak menggunakan seragam dan pelindung kerja secara baik.



Sumber : PT Bisma Narendra, 2025.

Gambar 1.5
Peralatan Penunjang Pekerjaan

Gambar 1.5 di atas menunjukkan komputer sebagai alat penunjang pekerjaan banyak yang sudah lama (kurang modern), untuk keperluan nge-print karyawanpun harus bergantian mengingat printer di kantor yang selama ini masih kurang memadai selain juga modelnya yang lama juga jumlahnya kurang.



Sumber : PT Bisma Narendra, 2025.

Gambar 1.6
Warna Atau Dekorasi Ruang

Gambar 1.6 di atas menunjukkan di beberapa bagian atau sudut ruangan tertentu ditemukan banyak plesteran tembok yang sudah retak/pecah, plafon ruangan yang hitam terkena bocoran air hujan namun tidak segera dilakukan perbaikan dan pengecatan ulang, sehingga kondisi ini mengesankan kumuh dan kurang nyaman.



Tabel.1.5
Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Real
Di PT Bisma Narendra

No	Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Real
1	Materi pelatihan	Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan
2	Metode pelatihan	Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktikkan dalam pekerjaannya	Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai
3	Kemampuan instruktur (pelatih)	Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya	Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan
4	Peserta pelatihan	Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan	Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja
5	Evaluasi pelatihan	Setiap akhir pelatihan harus dilakukan evaluasi capaiannya yang ditujukan untuk mengukur dan menelaah apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta apa yang sudah dicapai dan apa yang masih harus diperbaiki	Jarang dilakukan evaluasi sehingga <i>output</i> pelatihan kurang maksimal hasilnya

Sumber: PT Bisma Narendra, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.5 di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan di PT Bisma Narendra, dari indikator materi pelatihan sering materi yang diberikan oleh instruktur masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Dari indikator metode pelatihan, metode yang digunakan sering hanya dengan ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai dan materi kurang dapat diimplementasikan secara baik. Dari indikator kemampuan instruktur (pelatih) seringkali instruktur masih kurang menguasai materi yang disampaikan atau dengan kata lain masih kurang kompeten dalam bidangnya.

Tabel.1.6
Peserta Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan PT Bisma Narendra
Tahun 2020-2024

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Yang Diajukan	Jumlah Yang Disetujui
2020	1. Manajemen logistik	12	8
	2. Pelayanan prima (<i>Service excellent</i>)	14	10
	3. Perawatan mesin industri dan <i>maintenance</i> dengan skala kerusakan kecil	40	30
2021	1. Perbaikan dalam peningkatan kinerja (<i>Improvement focus</i>)	16	10
	2. Peningkatan kerja tim (<i>Team work</i>)	22	10
2022	1. Pengembangan karyawan (<i>improvement focus</i>)	12	7
	2. Pelatihan mitigasi bencana/gempa	21	16
2023	1. Budaya rasa memiliki (<i>Sense belonging</i>)	14	8
	2. Simulasi pemadaman kebakaran	20	12
	3. Efisiensi pengelolaan pajak (manajemen perpajakan)	8	5
2024	1. Pelatihan kualitas produk	12	7
	2. Pelatihan Ketrampilan kerja (<i>Hard skill</i>)	18	10
	3. Pelatihan Perilaku kerja (<i>Soft skill</i>)	20	13

Sumber: PT Bisma Narendra, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.6 di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2020:53) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang



ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan ini misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain

2. Pelatihan

Menurut Gomes (2019:197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2020:323) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

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

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan lampu di tempat kerja sudah cukup terang	0,489	0,215	Valid
2	Pencahayaan di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup terang	0,528	0,215	Valid
3	Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan	0,574	0,215	Valid
4	Suasana ruang kerja cukup nyaman digunakan untuk bekerja	0,499	0,215	Valid
5	Perusahaan memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0,376	0,215	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan atau <i>security</i> yang cukup	0,409	0,215	Valid
7	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai	0,680	0,215	Valid
8	Fasilitas dan kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan	0,574	0,215	Valid
9	Perusahaan sudah mendesain ruang kerjakaryawan secara baik	0,584	0,215	Valid
10	Dekorasi yang dibuat di ruang kerja membuat karyawan merasa nyaman	0,554	0,215	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,655	0,215	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	0,578	0,215	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0,479	0,215	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	0,515	0,215	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0,680	0,215	Valid
6	instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	0,573	0,215	Valid
7	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada kebutuhan yang ada	0,449	0,215	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0,423	0,215	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0,696	0,215	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,433	0,215	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang cukup baik	0,324	0,215	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,547	0,215	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,387	0,215	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,483	0,215	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,556	0,215	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,476	0,215	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdes</i> nya	0,592	0,215	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,532	0,215	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,661	0,215	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,448	0,215	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,715 > 0,600 sehingga dinyatakan reliabel.



Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₂) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,729 > 0,600 sehingga dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,663 > 0,600 sehingga dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

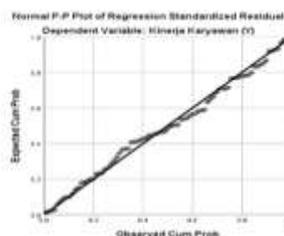
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56181190
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.059
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2025.

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar



disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,639 dan pelatihan sebesar 0,639 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,565 dan variabel pelatihan sebesar 1,565 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.843	2.950			2.998	.004		
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	.293	.091	.299		3.225	.002	.639	1.565
	Pelatihan (X ₂)	.483	.085	.527		5.695	.000	.639	1.565

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.511	1.873			.273	.786
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	.100	.058	.235		1.725	.088
	Pelatihan (X ₂)	-.061	.054	-.154		-1.129	.262

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088 dan pelatihan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,262 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.545	2.593	2.258

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,258 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.843	2.950		2.998	.004
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	.293	.091	.299	3.225	.002
	Pelatihan (X ₂)	.483	.085	.527	5.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,843 + 0,293X_1 + 0,483X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 8,843 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan pelatihan (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,843 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,293 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,293 poin (terjadi hubungan yang searah atau linier)..
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X₂) sebesar 0,483 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,483 poin (terjadi hubungan yang searah atau linier).

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.545	2.593

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.545	2.593

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,556 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan



berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar (100-55,6%) = 44,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.338	3.200		4.793	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	.604	.086	.615	7.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,069 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.608	2.695		5.049	.000
	Pelatihan (X ₂)	.647	.072	.707	9.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,043 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.948	2	341.474	50.777	.000 ^b
	Residual	544.719	81	6.725		
	Total	1227.667	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (50,777 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.



KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,338 + 0,604X_1$, nilai korelasi sebesar 0,615 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,069 > 1,989)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,608 + 0,647X_2$ nilai korelasi sebesar 0,707 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,043 > 1,989)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
3. Lingkungan kerja fisik dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,843 + 0,293X_1 + 0,483X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,746 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,777 > 2,720)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Productivity level karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131-139.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel (2019). *Personal and Human Resource Management*. USA: Macmillan USA.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2021). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 279-285.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Perintis Kemerdekaan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4780-4791.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI PUTRA MERATUS. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Rahmania, R. S., & Indirasari, I. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH TASIKMALAYA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1140-1151.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 402-409.
- Randi (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2019) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2020). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2019). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2020). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sarwono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schermerhom (2020) *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*. Snell, S. A.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supangat, A. (2019). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Ulum, M., Prajitiasari, E. D., & Gusminto, E. B. (2018). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 184-188.
- Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Volume, 5*, 150-164.
- Zainal, V.R. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.