

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA KCU RAWAMANGUN

Dewi Arianti ¹⁾ dan Nuridin ²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: h.nuridin58@gmail.com

***Abstract:** This research aimed to find out and examine the effect of job training and work environment on the performance of employees of PT Bank Central Asia KCU Rawamangun simultaneously and partially. This research using quantitative research methods with causality research design. The sampling technique in this study used a saturated sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of PT Bank Central Asia KCU Rawamangun. Data analysis techniques using simultaneous and partial linear regression analysis. The results of this study indicate that job training and work environment variables have a positive effect on employee performance simultaneously, job training has a positive effect on employee performance partially, and the work environment has a positive effect on employee performance partially.*

***Keywords:** Job training, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dunia usaha semakin ketat dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru. Hal ini mengakibatkan organisasi bisnis dihadapkan pada suatu tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Berkembangnya teknologi secara global mengharuskan manajemen sumber daya manusia untuk memiliki strategi agar visi dan misi perusahaan terus berjalan dan mendapatkan laba. Perkembangan teknologi secara global contohnya dunia perbankan mestinya mengubah pandangan perusahaan jasa keuangan agar tetap eksis.

Perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompetitif agar berdaya saing, tentunya memiliki keahlian yang handal di bidangnya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena karena merekalah sumber daya yang membimbing dan mengarahkan organisasi serta memelihara dan mengembangkan organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki moral yang baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia memiliki moral yang buruk, korupsi, dan melanggar hukum maka akan menghancurkan perusahaan.

Perusahaan jasa khususnya di bidang perbankan, hendaknya memanfaatkan layanan yang berkualitas untuk lebih unggul dalam persaingan. Pelaksanaan tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan yang optimal, sehingga kegiatan operasional dapat berjalan sesuai harapan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya, membimbing dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan

berkinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan yang mampu mencapai kinerja optimal harus dipertahankan agar keunggulan kompetitif perusahaan atas para pesaingnya lebih baik dan terjamin.

PT. Bank Central Asia Tbk. (Bank BCA) berdiri sejak tahun 1957 dan bertumbuh menjadi salah satu bank yang terbesar di Indonesia. PT. Bank Central Asia Tbk menawarkan beragam solusi perbankan yang menjawab kebutuhan finansial nasabah dari berbagai kalangan. PT. Bank Central Asia Tbk berupaya untuk menjaga kepercayaan dan harapan dari nasabah serta para pemangku kepentingan. Kenyamanan, keamanan, dan keandalan menjadi prioritas utama dalam memberikan layanan finansial bagi seluruh nasabah. Sumber daya manusia yang berkualitas dan handal merupakan aspek penting bagi PT. Bank Central Asia Tbk dalam mempertahankan keunggulan pada persaingan yang semakin ketat dan kompetitif.

Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Pelatihan membantu karyawan memahami pengetahuan dan menerapkannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan.

Terkait kurang optimalnya pelayanan karyawan dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap job desk maupun produk-produk yang dimiliki perusahaan dan adanya kendala pada *attribute digital*, sehingga akan menimbulkan menurunnya penilaian cabang. Oleh karenanya, PT. Bank Central Asia Tbk senantiasa berupaya dalam meningkatkan kapabilitas dan kemampuan sumber daya manusia, baik melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan maupun dengan merekrut staf berkualitas. PT. Bank Central Asia Tbk terus memperbaharui dan mengembangkan program pelatihan agar para karyawan tetap menjadi yang terdepan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan karyawan, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kolaborasi antara keduanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja merupakan “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), pencahayaan yang memadai dan lain-lain”.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dan nyaman maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanannya terjaga. Apabila kondisi lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga sangat berpengaruh terhadap rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Manajemen suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) dalam Widya, *et al* (2022), kinerja merupakan “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral dan etika”. Sedangkan menurut Menurut (Sutrisno, 2016) dalam Anugrah dan Rachmd (2022), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) dalam Sandora dan Permadani (2021) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sinambela (2016) dalam Sandora dan Permadani (2021) mendefinisikan “kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dalam Satriadi, *et al* (2018), yaitu: 1) “Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pekerja dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terlatih dengan baik untuk posisinya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari akan dapat bekerja seperti yang diharapkan dengan lebih mudah. Oleh karena itu, karyawan perlu diberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerja menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerja menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja”.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) dalam Nabilah dan Ridwan (2022), yaitu: 1) “Kualitas Kerja; Kualitas kerja tenaga kerja bisa dilihat sesuai dengan hasil dari pekerjaan yang didapatkan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Faktor kualitas ini dilihat dari seberapa sempurna karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. 2) Kuantitas; Kuantitas adalah jumlah atau unit yang berhasil didapatkan atau dikerjakan tenaga kerja dalam tempo waktu sesuai yang diberikan atasan. 3) Ketepatan Waktu; Hal ini adalah taraf pekerjaan yang bisa diselesaikan karyawan dan berapa lama waktu yang dibutuhkannya dalam menyelesaikan pekerjaan ini. Hal ini bisa ditinjau berdasarkan sudut koordinasi menggunakan output hasil dari karyawan tersebut dan bagaimana ia memaksimalkan waktu yang ada untuk melakukan kegiatan lainnya. 4) Efektivitas; Efektivitas adalah taraf dalam menggunakan sumber daya lainnya yang bisa dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 5) Kemandirian; Kemandirian adalah titik dimana seorang karyawan harus bisa melakukan pekerjaannya sendiri walau tanpa mendapatkan bantuan dari atasan maupun rekan kerja”.

Pelatihan Kerja

Kasmir (2019) dalam Sandora dan Permadani (2021) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan “proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Menurut Masram (2017), pelatihan kerja merupakan “semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja yang dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2014) dalam Elizar dan Tanjung (2018), antara lain: 1) “Materi yang dibutuhkan; Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus. 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis. 3) Prinsip pembelajaran; Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan. 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas; Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan. 5) Kemampuan peserta pelatihan”.

Menurut Dessler (2015) dalam Sandora dan Permadani (2021) menyebutkan ada lima indikator pelatihan yaitu: 1) “Instruktur; Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten; a) Kualifikasi/kompetensi yang memadai. b) Memotivasi peserta. c) Kebutuhan umpan balik. 2) Peserta pelatihan; Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. a) Semangat mengikuti pelatihan b) Keinginan untuk memperhatikan. 3) Metode; Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. a) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan. b) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan. 4) Materi; Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. a) Menambah kemampuan. b) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. 5) Tujuan pelatihan; Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. a) Keterampilan peserta pelatihan. b) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) dalam Manik dan Syafrina (2018) “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Selanjutnya Sunyoto (2015) dalam Anugrah dan Rachmad (2022) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik sarana maupun prasarana yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2016) dalam Manik dan Syafrina (2018) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: 1) “Penerangan/cahaya di tempat kerja; Cahaya atau penerangan sangat bermanfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirmnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. 5) Kebisingan di tempat kerja; Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 6) Getaran mekanis di tempat kerja; Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. 7) Bau tidak sedap ditempat kerja; Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. 8) Tata warna di tempat kerja; Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. 9) Dekorasi di tempat kerja; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. 10) Musik di

tempat kerja; Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. 11) Keamanan di tempat kerja; Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)".

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) dalam Nabilah dan Ridwan (2022) adalah sebagai berikut: 1) "Lingkungan Kerja Fisik; a) Penerangan. b) Temperatur. c) Kelembaban. d) Sirkulasi udara. e) Kebisingan. f) Getaran mekanis. g) Bau-bauan. h) Tata warna. i) Dekorasi tata letak. j) Musik di tempat kerja. k) Keamanan. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik; a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan. b) Hubungan kerja antar rekan kerja".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun sebagai responden sebanyak 47 orang, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linier berganda dan sederhana,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah pelatihan kerja dan lingkungan kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah suatu kuesioner atau instrument penelitian yang akan digunakan. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Menurut Sugiyono (2018), menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jadi apabila korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 47 responden tentang pelatihan kerja, dengan jumlah 10 butir pernyataan; lingkungan kerja 13 butir pernyataan dan kinerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.906	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.836	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.882	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Rawamangun

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Pelatihan Kerja	0,862	0,742	0,759	0,513	0,000	0,05
Lingkungan Kerja				0,375	0,002	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 63,434 > 3,209

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,759 + 0,513 (X_1) + 0,375 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($63,434 > 3,209$), artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742, artinya pelatihan kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 74,2% kepada kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun, sisanya sebesar 25,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,513 artinya jika ada peningkatan pelatihan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun akan meningkat sebesar 0,513 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,375, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun akan meningkat sebesar 0,375 kali atau sebaliknya, dengan asumsi pelatihan kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Rawamangun

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Pelatihan Kerja	0,822	0,676	6,085	0,870	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,684 > 2,014

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6.085 + 0,870 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,676, artinya variabel pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 67,6% kepada kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun, sedangkan sisanya sebesar 32,4% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,870, artinya jika ada peningkatan pelatihan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun akan meningkat sebesar 0,870 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Rawamangun

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	A
Lingkungan Kerja	0,810	0,656	4,305	0,713	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,263 > 2,014

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,305 + 0,713 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.656, artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 65,6% kepada variabel kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun, sedangkan sisanya sebesar 34,4% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,713, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun akan meningkat sebesar 0,713 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Rawamangun

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Sandora dan Permadani, (2021), Sinaga dan Sofiyani, (2020), Alfiyah dan Riyanto, (2019), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Rawamangun

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun. Hal ini disebabkan karena instruktur memiliki kualifikasi yang diperlukan, melaksanakan pelatihan karyawan dengan baik, peserta telah melewati proses seleksi sesuai persyaratan, peserta merasa nyaman selama mengikuti pelatihan, materi pelatihan diupdate sehingga karyawan dapat memahami, metode yang digunakan mudah dimengerti dan dipahami. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, dan setelah pelatihan, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan cepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Gorat dan Robain, (2022) dan Sandora dan Permadani, (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA KCU Rawamangun

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki peranan penting untuk menunjang kelancaran proses perusahaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya memuaskan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Widya dan Astiti (2022) dan Nabilah dan Ridwan, (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja dan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun. 2) Pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun. 3) Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja PT Bank Central Asia sudah cukup baik, sehingga pemimpin terus perlu mempertahankannya dengan adanya pembahasan

produk yang dilakukan secara berkala untuk menambah atau mengingat kembali pengetahuan dan pemahaman karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan tujuan perusahaan tercapai. 2) Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif harus selalu diperhatikan lebih baik lagi oleh PT Bank Central Asia KCU Rawamangun. Temperatur/suhu yang tidak sesuai seperti terlalu dingin maupun terlalu panas. Adapun kerusakan seperti mesin hitung uang agar segera diperbaiki. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dan efektif dalam bekerja, dengan demikian akan meningkatkan kinerjanya. 3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti menambah jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alfiyah, N., dan Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4 (5).
- Anugrah, B., dan Rachmad, Y. E. (2022). Effect of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*.
- Dessler, Gerry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar., dan Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), hal. 46-58.
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., dan Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Edumaspul*, 6 (2), p. 1820-1828.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., dan Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9 (3).
- Masram, Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nabilah, I., dan Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1 (5), hal. 725-744.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: 16956. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen (2015), *Perilaku Organisasi*: Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sandora, M., dan Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12 (4).
- Satriadi., et al. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 7 (1), hal. 7-18.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, E., dan Sofiyah. (2020). Effect of Training, Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT Central Proteina Prima Tbk, Medan. *International Journal of Research and Review*, 7 (8).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widya, I. D. G. P., Gama, A. W. S., dan Astiti, N. P. Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa. *Jurnal Emas*, 3 (10).