

PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN KARYAWAN SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE

**Yovie Ernanda,¹ Libra Siahaan,² Stella Angelina³
Mila Ramayana,⁴ Jefri Yudianto,⁵
Claudia Kardinalia⁶**

Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Prima Indonesia
Email: libralilisiahaan95@gmail.com

RINGKASAN - Dengan adanya pelatihan, penerapan kedisiplinan bagi karyawan serta kenyamanan lingkungan adalah bagian yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian kali ini ialah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat berdampak pada perkembangan dalam perusahaan Retail Fashion. Dengan teknik *Simple Random Sampling*, sampel penelitian dapat ditentukan dengan memakai rumus Slovin. Metode dalam menganalisis data yang dapat digunakan juga seperti dengan analisis regresi linear berganda melalui program SPSS. Pada penelitian dari uji F test, pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan karyawan serta Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan dan simultan dalam perusahaan tersebut. Penelitian kali ini diperoleh populasi sebanyak 453 sedangkan sampel sebanyak 82 karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif. Dari hasil berbagai analisa, diperoleh bahwa variabel Pelatihan, Kedisiplinan Karyawan serta Lingkungan Kerja Fisik mempunyai dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Dan diharapkan dapat lebih meningkatkan pelatihan dan kedisiplinan kepada karyawan serta menata lingkungan/suasana kerja agar mampu menambahkan prestasi kinerja dari pekerja pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan Matahari Departement Store di Thamrin Plaza.

Kata Kunci: Pelatihan, Kedisiplinan Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perselisihan pada saat hubungan bisnis saat ini sangatlah pesat, dan persaingan di bidang bisnis bukanlah hal yang baru dalam era perekonomian di belahan dunia. Dalam perkembangan zaman yang semakin maju, maka setiap pebisnis dituntut agar tidak tertinggal dan dapat mengikuti tren yang ada. PT. Matahari merupakan organisasi yang berjalan dalam bidang fashion yang

¹ Dosen Universitas Prima Indonesia

² Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

³ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁴ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁵ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁶ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

memasarkan berbagai produk. Matahari merupakan anak perusahaan dari Lippo Group.

PT. Matahari Departement Store memiliki banyak cabang di berbagai daerah kota Medan seperti Binjai, Medan Mall, Manhattan, dan Thamrin Plaza. Penelitian ini dilakukan hanya di Thamrin Plaza. Terdapat bermacam faktor yang berpengaruh dalam menurunnya kinerja karyawan, dikarenakan adanya tuntutan lebih dari atasan dan perusahaan yang mengakibatkan timbulnya rasa malas untuk mencapai tujuan penjualan.

Adapun juga masalah pelatihan yang sering terjadi yaitu banyak karyawan yang tidak hadir pada saat dilakukannya pelatihan, yang disebabkan karena kurang adanya dorongan dari diri sendiri seperti malas untuk mengikuti pelatihan dan ada juga yang tidak memiliki waktu untuk memiliki pelatihan tersebut.

Permasalahan kedisiplinan dalam perusahaan terdapat karyawan yang bekerja terjadi pada masalah jam kerja yang tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan atau tidak disiplin dalam waktu bekerja.

Permasalahan pada lingkungan kerja fisik terlihat dari bentuk ruangan yang tidak memadai untuk karyawan bekerja semaksimal mungkin seperti ruangan yang terlalu kecil dan kurangnya ventilasi udara.

Atas dasar uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Matahari Departement Store Tbk, Medan yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Karyawan serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store”**

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Priansa, 2018) pelatihan merupakan sistem atau rencana untuk merubah dan terus memperluas setiap ilmu, keahlian, perilaku baru yang tepat dengan kebutuhan organisasi.

Menurut (Priansa, 2018) indikator yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Yang ingin diperoleh
2. Pelatihan
3. Materi
4. Metode

5. Peserta pelatihan

2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hamali & Yusuf, 2018) disiplin merupakan kekuatan yang menyeluruh kepada karyawan untuk membuat para pekerja agar mampu menyesuaikan diri terhadap keputusan karyawan dengan nilai-nilai yang tinggi menurut pekerjaan ataupun perilaku.

Berdasarkan (Hartatik & Puji, 2018) indikator dari kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan kelebihan
2. Panutan sebagai pemimpin
3. Kesetaraan
4. Pengawasan penuh
5. Konsekuensi
6. Ketegasan
7. Hubungan Kemanusiaan

3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan (Sunyoto, 2018) secara fisik lingkungan kerja yaitu setiap hal dimana terdapat di area sekitar kerja yang mampu mempengaruhi pada diri pekerja saat melakukan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan (Sedarmayanti, 2011) uraian dari lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pencahayaan ruangan
2. Temperatur
3. Sirkulasi Udara
4. Keributan
5. Susunan Warna
6. Dekorasi

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan suatu output kerja melalui mutu dan jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan sama dengan rasa tanggung jawab yang diterimanya.

Berdasarkan (Wibowo, 2017) indicator dari kinerja meliputi:

1. Tujuan
2. Standar

3. Kompetensi
4. Umpan Balik
5. Motif
6. Peluang

5. Teori Pengaruh

a. Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut (Priansa, 2018) pelatihan berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan antara kualitas, tugas dengan standar kualitas yang dibutuhkan juga agar dapat menaikkan kualitas kerja untuk mempersiapkan pekerja hingga mampu menempati posisi yang lebih tinggi.

Teori Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Menurut (Hamali & Yusuf, 2018) yaitu disiplin kerja dapat terlihat dengan sesuatu yang berdampak besar untuk karyawan dan juga untuk organisasi. Dengan berlakunya kedisiplinan mampu menghasilkan bentuk kerja sama yang baik.

b. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja

Menurut (Sunyoto, 2018) lingkungan kerja ialah komponen/bagian yang perlu kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi ini dilaksanakan pada perusahaan Matahari Departement Store beralamat di Jl. M.H. Thamrin, Seri Rengar II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan di bulan Juni 2019 s/d Oktober 2019.

Pendekatan penelitian berdasarkan pendekatan kuantitatif merupakan suatu pengukuran terhadap gejala yang diamati secara menyeluruh juga terencana dimana penelitian akan mengetahui berapa nilai yang akurat dalam satu variabel tanpa adanya perbandingan dan sifat penelitian yaitu *descriptive explanatory* dengan tujuan untuk memberikan penjelasan pada kedudukan pada variabel yang diteliti dengan variabel lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Indikator	Correlation	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)		
Saya tentu dapat melaksanakan tugas saya dengan baik dan bertanggung jawab supaya mampu mendapatkan hasil yang baik	0,588	Valid
Saya berusaha melaksanakan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,531	Valid
Memahami suatu pekerjaan dapat mempermudah saya dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan	0,569	Valid
Saya melakukan pekerjaan dengan standar yang ditentukan untuk mampu mencapai tujuan dari perusahaan	0,668	Valid
Saya tetap fokus dalam bekerja walaupun atasan tidak berada di perusahaan	0,605	Valid
Karyawan memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaan baru yang diberikan oleh perusahaan	0,670	Valid
Atasan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan pekerjaan	0,555	Valid
Saya akan merasa terbuka dalam menerima masukan dan saran atas tugas yang saya kerjakan	0,689	Valid
Saya berusaha hadir tepat waktu dalam jadwal yang di buat perusahaan	0,493	Valid
Sering menyelesaikan tugas diluar jam kerja dalam mencapai target yang ditetapkan oleh	0,678	Valid

perusahaan		
Pelatihan (X1)		
Pelatih ahli dalam memberi materi pada saat pelatihan	0,382	Valid
Pelatih memahami materi dan mampu menjelaskan pelatihan dengan benar	0,544	Valid
Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan	0,421	Valid
Setelah menjalani pelatihan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	0,492	Valid
Dalam masa pelatihan, pelatih mampu memberikan pelatihan sesuai dengan kemampuan pegawai	0,485	Valid
Metode yang disampaikan oleh pelatih mampu diterima dengan baik kepada setiap pegawai	0,606	Valid
Anda selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan	0,723	Valid
Karyawan dapat menerima dengan baik proses pelatihan yang berlangsung	0,649	Valid
Kedisiplinan Karyawan (X2)		
Bekerja dengan hasil memuaskan adalah bentuk kedisiplinan saya saat bekerja	0,681	Valid
Setiap pegawai diharuskan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan agar dapat memenuhi tujuan dari perusahaan	0,650	Valid
Keadilan yang berlaku di perusahaan sudah diterapkan secara objektif	0,531	Valid
Saya akan bekerja dengan lebih giat bersama, apabila perusahaan memberi perlakuan yang adil kepada setiap pekerja	0,710	Valid

Saya setuju apabila sanksi yang diberlakukan mempengaruhi kedisiplinan pegawai	0,669	Valid
Terkaitnya suatu hukum dalam pekerjaan dapat membuat karyawan lebih teliti saat melakukan pekerjaan	0,517	Valid
Saya berfikir bahwa seorang pimpinan yang bertindak tegas dalam menetapkan hukuman maka akan dihormati oleh bawahan	0,396	Valid
Perusahaan menerapkan peraturan tentang sanksi dan penghargaan yang adil pada karyawan	0,430	Valid
Jika seorang pemimpin memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan merasa pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah	0,495	Valid
Karyawan yang bekerja aktif disebabkan adanya unsur dorongan dari pimpinan tersebut	0,659	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)		
Apakah tersedia Air Conditioner (AC) dan kipas angin di ruangan anda	0,646	Valid
Karyawan merasakan suhu di ruangan menghalangi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik	0,629	Valid
Karyawan merasa nyaman dengan sirkulasi udara di ruang tempat bekerja	0,747	Valid
Apakah pergantian sirkulasi udara di ruangan anda bekerja cukup memberi kenyamanan	0,596	Valid
Karyawan merasa terganggu akibat suara yang terdengar dari luar tempat bekerja	0,696	Valid
Karyawan merasa suasana di tempat bekerja sudah cukup nyaman karena tidak ada suara berisik	0,415	Valid

Kondisi lingkungan kerja di perusahaan tertata rapi	0,791	Valid
Pengaturan dan penataan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik	0,687	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	Realibel
Pelatihan (X1)	0,654	Realibel
Kedisiplinan Karyawan (X2)	0,771	Realibel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,804	Realibel

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2020)

3. Statistik Deskriptif

Dibawah ini merupakan hasil terkecil (min.), terbesar (max.) dan rata-rata dari pada responden dengan statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
PELATIHAN	82	28.0000	40.0000	33.024390	.3113702	2.8195771
KEDISIPLINAN	82	26.0000	50.0000	38.487805	.6081460	5.5069965
LINGKUNGAN KERJA	82	19.0000	38.0000	28.536585	.5209247	4.7171741
KINERJA	82	16.0000	50.0000	36.743902	.8247181	7.4681397
Valid N (listwise)	82					

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2020)

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dibawah ini tes Uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 3. Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.43895580
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.083
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

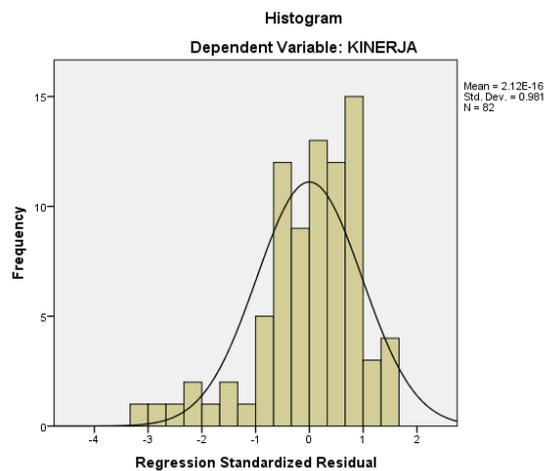
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

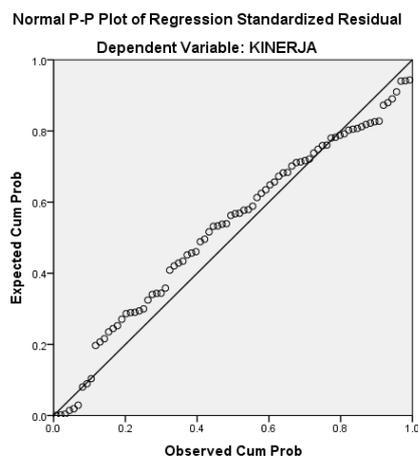
Pada Hasil Normalitas Kolmogorov Smirnov dapat menampilkan bahwa tingkat signifikan ialah $0,074 > 0,05$ yang dinyatakan terdapat hasil di atas berdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Hasil Grafik Histogram

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Dari gambar grafik di atas kita mengetahui jika data tersebut membentuk kurva yang tergolong simetri (U) yang artinya tidak bergeser arah kiri ataupun arah kanan oleh sebab itu dapat menyimpulkan data yang diperoleh normal.



Gambar 2. Hasil P-Plot

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Dari hasil P-Plot terlihat adanya data meluas ke arah garis yang diagonal dan hampir mendekati garis diagonal. Gambar diatas menyimpulkan bahwa data diperoleh normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.975	7.440		-2.013	.048		
PELATIHAN	.634	.244	.239	2.595	.011	.800	1.250
KEDISIPLINAN	.538	.134	.397	4.033	.000	.702	1.425
LINGKUNGAN KERJA	.353	.157	.223	2.243	.028	.688	1.453

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Dari nilai variabel pelatihan, kedisiplinan dan juga lingkungan kerja fisik ada di bawah 10 dengan nilai *tolerance* sebanyak 0,800 dalam pelatihan 0,702 dalam kedisiplinan dan 0,688 pada lingkungan kerja. Maka dari Uji Multikolonearitas diketahui bahwa tidak terjadinya hubungan antara variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji *Gletjer*)

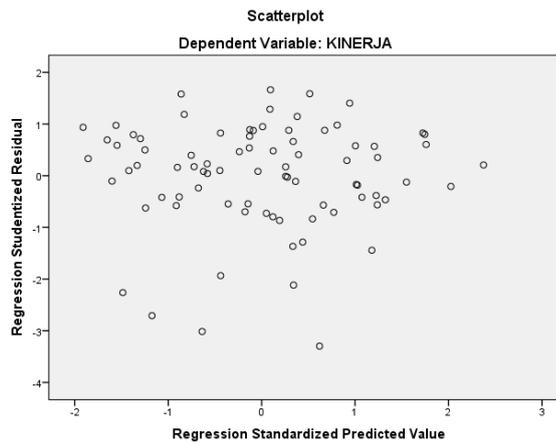
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.055	4.866		1.450	.151
PELATIHAN	-.065	.160	-.051	-.408	.684
KEDISIPLINAN	.039	.087	.060	.447	.656
LINGKUNGAN KERJA	-.082	.103	-.108	-.796	.429

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Untuk Uji *Gletjer* tersebut, terlihat data dari pelatihan 0,684 > 0,05 kemudian nilai kedisiplinan 0,656 > 0,05 serta lingkungan kerja fisik 0,429 > 0,05. Oleh karena itu hasil dalam tabel di atas bisa dikatakan tidak ada masalah heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Pada grafik Scatterplot, hasilnya menampilkan titik-titik tersebar dan terbentuk pola yang kurang jelas di atas posisi angka nol ataupun di bawah posisi pada sumbu Y, bukan berpusat pada satu titik dalam grafik tersebut heterokedastisitas.

5. Hasil Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Dalam pengujian hasil hipotesis dapat menggunakan cara regresi linear berganda. Uji penelitian yang digunakan adalah:

Tabel 6.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.975	7.440		-2.013	.048		
PELATIHAN	.634	.244	.239	2.595	.011	.800	1.250
KEDISIPLINAN	.538	.134	.397	4.033	.000	.702	1.425
LINGKUNGAN KERJA	.353	.157	.223	2.243	.028	.688	1.453

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Kinerja: -14,975 + 0,634 Pelatihan + 0,538 Kedisiplinan + 0,353 Lingkungan Kerja Fisik + e

Persamaan regresi linear di atas adalah:

- 1) Konstanta dengan nilai 14,975 menjelaskan adanya pelatihan, kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak terjadi perubahan kenaikan
- 2) Koefisien regresi pelatihan dengan nilai 0,634 bernilai positif dan menjelaskan setiap adanya peningkatan pelatihan kerja 1 (satuan) dapat menghasilkan kenaikan kualitas kerja karyawan sebanyak 0,634. Yang menyimpulkan variabel tetap lainnya.
- 3) Koefisien regresi kedisiplinan dengan nilai 0,538 bersifat positif dan menjelaskan adanya setiap peningkatan kedisiplinan 1(satuan) dapat menghasilkan peningkatan kerja karyawan sebanyak 0,538. Yang menyimpulkan variabel tetap lainnya.
- 4) Koefisien regresi dari lingkungan kerja secara fisik dengan nilai 0,353 bersifat positif dan menjelaskan dengan adanya peningkatan dalam lingkungan kerja fisik 1 (satuan) dapat menghasilkan peningkatan kinerja dari karyawan sebesar 0,353. Yang menyimpulkan variabel tetap lainnya.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 7.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.449	5.543

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KEDISIPLINAN

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Dalam koefisien determinasi peneliti memperoleh nilai sebanyak 0,449 yang artinya 49,9% yang didapat dari variabel bebas kinerja karyawan dan dapat diartikan juga variabel terikat seperti pelatihan, kedisiplinan dan lingkungan kerja fisik yang sisanya sebanyak 50,1% (100% - 49,9%) akan dijabarkan oleh bagian lainnya.

c. Uji Hipotesis Simultan

Uji F diperuntukkan bagi variabel independen yang mempunyai peran yang bersamaan dengan variabel dependen.

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2121.460	3	707.153	23.019	.000 ^b
	Residual	2396.161	78	30.720		
	Total	4517.622	81			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KEDISIPLINAN

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Ditunjukkan dari uji signifikan simultan (Uji Statistik F) dapat kita lihat bahwa data diatas menghasilkan F_{hitung} dengan nilai 23,019. Derajat kebebasan 1 (df_1) = 3, dan derajat kebebasan 2 (df_2) = 78, jadi nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 ialah 2,72. Dan melalui hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat memperoleh nilai F_{hitung} ($23,019$) > F_{tabel} (2,72) serta juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak dalam uji simultan pada variabel pelatihan, kedisiplinan serta lingkungan fisik berdampak positif terhadap karyawan PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza.

d. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.975	7.440		-2.013	.048
	PELATIHAN	.634	.244	.239	2.595	.011
	KEDISIPLINAN	.538	.134	.397	4.033	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.353	.157	.223	2.243	.028

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020)

Menurut penelitian dan uji parsial yang dilakukan, maka kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Pada Pelatihan karyawan (X_1) berdampak positif yang signifikan pada kinerjanya karyawan (Y), ditandai jumlah nilai t_{hitung} 2,595 yang melebihi t_{tabel} 1,990 serta nilai tingkat signifikan 0,011 kurang dari nilai $\alpha = 0,05$
- 2) Kedisiplinan karyawan (X_2) berdampak positif yang signifikan pada kinerjanya karyawan (Y), ditandai dengan jumlah nilai t_{hitung} 4,033 yang melebihi dari nilai t_{tabel} 1,990 serta nilai tingkat signifikan 0,000 kurang dari nilai $\alpha = 0,05$
- 3) Lingkungan kerja fisik (X_3) berdampak positif yang signifikan pada kinerjanya karyawan (Y), ditandai dengan jumlah nilai t_{hitung} 2,243 yang melebihi dari nilai t_{tabel} 1,990 serta tingkat nilai signifikan 0,028 kurang dari nilai $\alpha = 0,05$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, disimpulkan hasil yang telah didapat dari uji parsial (uji t) diperoleh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,595 > 1,990$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Menurut (Priansa, 2018) pelatihan berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan antara kualitas, tugas dengan standar kualitas yang dibutuhkan juga agar dapat menaikkan kualitas kerja untuk mempersiapkan pekerja hingga mampu menempati posisi yang lebih tinggi. Dari penelitian yang telah dilakukan juga didukung oleh penelitian (Andayani & Makian, 2016) mengenai pelatihan yang terbukti berpengaruh langsung pada kinerja dari karyawan yang artinya dilakukannya pelatihan dengan tepat pada karyawan akan memperoleh kinerja yang baik di perusahaan, dan dari pelatihan yang dilakukan (Sugiarti et al., 2016) juga menyatakan pelatihan berpengaruh juga signifikan kepada setiap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari data hasil uji dalam penelitian, menyimpulkan bahwasannya hasil Uji Parsial (uji t) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,033 > 1,990$) dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Menurut (Hamali & Yusuf, 2018) yaitu disiplin kerja dapat terlihat dengan sesuatu yang berdampak besar untuk karyawan dan juga untuk organisasi. Dengan berlakunya kedisiplinan mampu menghasilkan bentuk kerja sama yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian (Ayer

et al., 2016) menjelaskan variabel disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan dalam kinerja yang berdasarkan hasil uji yang dilakukan, disiplin juga memberikan kontribusi yang besar dan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut juga mendapat dukungan penelitian (Ilmiah et al., 2020) yang menyatakan kedisiplinan juga berpengaruh atas kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Atas dasar hasil uji pada penelitian, disimpulkan data dari hasil uji parsial (uji t) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,243 > 1,990$) dengan tingkat nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Menurut (Sunyoto, 2018) lingkungan kerja ialah komponen/bagian yang perlu kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi saat bekerja. Kesimpulan tersebut juga didukung pada penelitian (Kholil et al., 2014) menyatakan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan dan juga dari penelitian (Surjosuseno, 2015) yang juga menyatakan lingkungan kerja secara fisik berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan.

SIMPULAN

Melalui data yang dilaksanakan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza, maka para peneliti mendapatkan kesimpulan yaitu:

1. Melalui hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dari setiap variabel mempunyai dampak positif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya sistem pelatihan yang dibuat, maka kualitas kinerja karyawan semakin baik sehingga mampu mencapai target yang harus di capai.
2. Melalui hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menyimpulkan adanya kedisiplinan karyawan memiliki dampak positif yang berpengaruh atas kinerja karyawan. Adanya tingkat kedisiplinan karyawan yang baik, maka tingkat kualitas karyawan akan sangat baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, kami menyimpulkan ternyata lingkungan fisik di tempat kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan bahwasannya jika tiap organisasi yang menyediakan lingkungan yang memberikan suasana nyaman kepada karyawan, maka karyawan juga lebih bersemangat dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Dengan hasil uji simultan diketahui bahwa $F_{hitung} (23,019) > F_{tabel} (2,72)$ dikatakan bahwa pelatihan, kedisiplinan karyawan serta lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi akan kinerja karyawan yang berarti apabila dilaksanakan pelatihan yang baik dan benar dan juga menerapkan tingkat kedisiplinan yang baik sehingga mewujudkan lingkungan kerja yang baik bisa memberikan kenyamanan terhadap setiap karyawan tersebut dengan baik. Maka kesimpulan akhir H_0 ditolak dan H_1 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>
- Hamali, & Yusuf, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hartatik, & Puji, I. (2018). *Buku Praktis Manajemen SDM*.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kedisiplinan, P., Kinerja, T., Rialmi, Z., Fakultas, D., Universitas, E., & Indonesia, D. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3), 286–293.
- Kholil, M. A., Marzolina, & Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–13.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungannya*.
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram* Vol. 13 No. 1 April, 13(1), 13–20. <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/805/513>
- Sunyoto, D. (2018). *Sumber Daya Manusia*.
- Surjosuseno, D. (2015). *Plastics. Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition*, 3(2), 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*.