

## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Ramadhan Satrio Wibowo<sup>1</sup>, Mega Mirasaputri Cahyanti<sup>2</sup>

Institut Teknologi & Bisnis Asia

\*Corresponding Author, ramadhansatrio19@gmail.com

*Abstract : This studies start from the life of a gap in research that discusses the impact of work environment and training on employee performance. The discrepancy between the findings of the study and the existence of the phenomenon occurring in the company. The sample used in this research was 50 respondents who had a data collection method using a questionnaire. This research uses a quantitative method with non-probability sampling, and the sampling technique used is total sampling. The analysis used is the Frequency Test, Instrument Test by distributing questionnaires to 50 respondents. For this research, the independent variables used include training and work environment. Referring to the results of the data obtained, it is concluded that the work environment and job training variables have a significant and positive influence on employee performance.*

**Keywords:** Work environment, employee performance,



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

### PENDAHULUAN

Plasa Telkom Digital merupakan layanan outlet menggunakan penemuan *walk in channel* modern yang menerapkan layanan digital secara berdikari bagi pelanggan. Plasa Telkom Digital sebagai galat satu bagian berdasarkan upaya PT Telkom Indonesia demi mewujudkan *Best in Class Customer Experience*. Bukan saja menyediakan pelaksanaan dalam smartphone, tetapi Telkom juga menciptakan Plasa Telkom Digital menjadi *one stop solution* mengusung konsep layanan digital secara mandiri.

Hasil penelitian yang dilakukan Nabawi (2020) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah tempat yang dapat menunjang proses kerja menjadi lancar, yang mana bahwa keselamatan dan juga ketenangan ketika bekerja ini juga dipertimbangkan guna menghasilkan atmosfer dan suasana kerja yang menyenangkan dan juga aman untuk para pegawai, sebagai konsekuensinya dapat mendorong kinerja yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya tersebut. Menurut Norianggono (2014) menjelaskan bahwasannya distribusi cahaya yang cukup, warna dinding yang tepat, suhu ruangan dan juga sirkulasi udara yang memadai ini juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Distribusi cahaya yang tidak

memadai di area kerja membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan akurat dikarenakan terbatasnya penglihatan.

Fenomena yang terjadi di Lingkungan Kerja Plasa Telkom Malang disaat perusahaan banyak mendapat pesanan untuk pemasangan Wi-fi, telemarketing dituntut agar lebih ekstra melakukan pekerjaan sesuai sasaran yang ditentukan namun ruang kerja yang cenderung sedikit berhimpit dengan rekan kerja lainnya mengakibatkan suara noise. Merujuk pada pernyataan yang dikemukakan Rivai dalam (Mulyani, 2017) menjelaskan bahwasannya pelatihan ini didefinisikan dengan unsur pendidikan yang berkenaan dengan proses belajar supaya dapat menaikkan dan juga mendapatkan keterampilan di luar dari sistem pendidikan yang lebih memprioritaskan terhadap praktek dibandingkan dengan penerapan praktik. Pelatihan ini memiliki keterkaitan hubungan dengan kemampuan dan juga keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tertentu. Pelatihan dan juga pengembangan untuk karyawan dari suatu perusahaan ini memberikan berbagai manfaat tertentu untuk karyawan dan juga untuk perusahaan itu sendiri. Karyawan akan dapat menaikkan potensi, pengetahuan dan juga keterampilannya tersebut, hal ini akan memberikan implikasi yang baik dan positif untuk perusahaan. Perusahaan akan senantiasa memerlukan tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya tersebut, hal ini dimaksudkan guna menaikkan tingkatan keuntungan yang perusahaan tersebut dapatkan, dengan demikian proses penyerapan dan pelatihan karyawan yang baik dan tepat ialah sebagai hal yang mendesak untuk dicermati. Pelatihan untuk beberapa saran dalam upayanya untuk menaikkan keterampilan ini akan menjadi suatu peralatan yang efektif guna menaikkan tingkatan keuntungan laba yang perusahaan tersebut dapatkan.

Mengacu pada uraian pernyataan yang dikemukakan Rivai dalam (Masram & Mu'ah, 2017:138) menyebutkan bahwasannya kinerja didefinisikan dengan tingkatan atau hasil kesuksesan dari seorang individu untuk periode eksklusif secara holistik dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan menggunakan beberapa kemungkinan tertentu, sebagai misalnya ialah target atau sasaran dan juga output kerja yang sebelumnya sudah ditetapkan. PT Telkom Indonesia Malang ialah sebagai suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi dalam bidang layanan jasa untuk jaringan telekomunikasi dan juga teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang ada di Negara Indonesia ini sadar secara penuh betapa pentingnya memiliki karyawan yang unggul, yang memiliki kapasitas dan keunggulan bersaing di era globalisasi. Perusahaan juga berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan harus diimbangi oleh adanya lingkungan kerja yang sehat dan pelatihan kerja SDM agar terciptanya ekosistem perusahaan yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017:60) yang sebagai indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) perlengkapan, 2) suasana kondusif, 3) interaksi kerja, 4) prestasi pada kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016) dalam (Indiyati et al., 2018) "Lingkungan kerja merupakan holistik wahana & prasarana kerja yang terdapat pada kurang lebih karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mensugesti aplikasi pekerjaan dan berkaitan menggunakan segala sesuatu yang berada pada lokasi kerja." Dari uraian di atas, Lingkungan kerja yang memenuhi indikator menurut ahli kemungkinan besar akan berpengaruh besar akan kinerja dikarenakan para karyawan mendapatkan ketenangan dan kenyamanan untuk bekerja secara optimal sama seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Basir & Wahjono (2014) pelatihan & pengembangan mempunyai pemahaman yang hampir sama, lantaran tujuannya menaikkan keahlian, keterampilan & kemampuan karyawan pada melaksanakan tugas-tugasnya dan supaya mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi. Kemudian, indikator dari pelatihan ini di antaranya ialah, 1) Tujuan Pelatihan 2) Materi 3) Metode yang digunakan 4) Kualifikasi Peserta 5) Kualifikasi Instruktur (Mangkunegara, 2011:63).

Dari uraian di atas, Pelatihan bisa ditafsirkan sebagai alat atau media untuk mengembangkan core value pada diri karyawan dan bisa berdampak sangat positif jika karyawan memiliki wawasan luas untuk diimplementasikan terhadap perusahaan

Mengacu pada uraian pernyataan yang dikemukakan Afandi (2018:83) menjelaskan bahwasannya hasil kinerja yang dilaksanakan seorang individu ataupun kelompok di dalam perusahaan tertentu ini berdasarkan dengan kewenangan dan juga pertanggungjawabannya, hal ini dimaksudkan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan itu sendiri, dengan tidak menyalahi hukum dan tidak memiliki pertentangan dengan kesusilaan yang ada dan berlaku. Mengacu pada uraian pernyataan yang dikemukakan Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwasannya di dalam kinerja ini terdapat beberapa indikator tertentu, di antaranya ialah: 1, Kualitas yang didefinisikan dengan baik atau buruk dari seorang karyawan dalam melaksanakan apa yang semestinya dikerjakan, 2, Kuantitas ini didefinisikan dengan seberapa banyak pegawai yang bekerja di dalam satu hari tertentu. Kuantitas kerja ini dapat ditinjau berdasarkan pada kecepatan dalam bekerja untuk tiap pegawai itu sendiri, 3, aplikasi tugas ini didefinisikan dengan seberapa jauh dari karyawan ini dapat melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan baik dan tidak terjadi suatu kesalahan apapun, dan 4, tanggung jawab ini didefinisikan dengan pencerahan terhadap kewajiban karyawan yang dapat menjalankan pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) dijelaskan sebagai segala sesuatu yang terdapat di lingkungan para karyawan yang mampu mempengaruhi kondisi fisik & mental dirinya sendiri. Pendapat ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair (2020) yang menemukan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa pura II kantor cabang kualanamu dan penelitian Susanto & Halim (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci.

Rachmawati (2018) menyebutkan bahwa: "Pelatihan merupakan sebuah wadah lingkungan bagi para pekerja, dimana mereka memperoleh atau memeriksa perilaku dan proses mengajarkan pengetahuan & keahlian tertentu, supaya pekerja semakin kreatif & bisa menjalankan tanggung jawab semakin baik, sesuai menggunakan rules yang diterapkan setiap perusahaan. Hasil penelitian Hartomo & Laturlean (2020) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan penelitian Hartono & Siagian (2020) pada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR sejahtera batam juga menemukan hasil yang serupa positifnya.

Model penelitian dapat dikembangkan sebagai berikut berdasarkan model penelitian yang didukung oleh teori-teori dan hasil penelitian yang dikemukakan oleh para pendahulu di atas tentang hubungan antar variabel penelitian.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkerit), data penelitian berupa nomor-nomor yang akan diukur memakai statistik menjadi indera uji penghitungan, berkaitan menggunakan kasus yang diteliti untuk membuat sebuah kesimpulan. Populasi yang terdaftar melalui *google form* yaitu sebanyak 50 responden, maka menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling. Jenis data di penelitian ini melibatkan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian *google form* yang disebarluaskan kepada staf telemarketing Plasa Telkom Malang. Sementara penelitian ini menganalisis data dengan teknik regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS 16. Dalam penelitian ini sumber data berupa data primer dan sekunder dan pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner.

**Tabel 1 Definisi Operasional**

Definisi Operasional	Indikator	Item Indikator
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Menurut Edy Sutrisno (2016) dalam (Indiyati et al., 2018) "Lingkungan kerja merupakan holistik wahana & prasarana kerja yang terdapat pada kurang lebih karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mensugesti aplikasi pekerjaan dan berkaitan menggunakan segala sesuatu yang berada pada lokasi kerja."	1	perlengkapan
	2	suasana kondusif
	3	interaksi kerja
	4	prestasi pada kerja
<b>Pelatihan (X2)</b> Menurut Basir & Wahjono (2014) pelatihan & pengembangan mempunyai	1.	Instruktur
	2.	Peserta
	3.	Materi
	4.	Metode
		1. Alat / Perlengkapan yang digunakan pada perusahaan cukup lengkap dan mumpuni untuk dioperasikan 2. Suasana mendukung untuk bekerja secara optimal dengan tidak bising, tidak terlalu panas ataupun dingin 3. Interaksi antar karyawan didalam divisi tidak terjadi secara intense demi menjaga privasi dan tetap fokus pada pekerjaan 4. Prestasi seperti <i>best employee</i> bisa dijadikan acuan untuk karyawan agar semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan termasuk lingkungan <i>support system</i> yang baik
		1. Instruktur memiliki kualifikasi yang memadai, personal dan kompeten

<p>pemahaman yang hampir sama, lantaran tujuannya menaikkan keahlian, keterampilan &amp; kemampuan karyawan pada melaksanakan tugas-tugasnya dan supaya mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>2. Peserta memiliki semangat tinggi untuk mengikuti program pelatihan</p> <p>3. Materi pelatihan sudah update dan menyesuaikan dengan situasi kondisi saat ini</p> <p>4. Metode sudah sesuai dengan jenis materi dan komponen yang diperlukan peserta pelatihan</p>
<p><b>Kinerja (Y)</b> Menurut Afandi (2018:83) menjelaskan bahwasannya hasil kinerja yang dilaksanakan seorang individu ataupun kelompok di dalam perusahaan tertentu ini berdasarkan dengan kewenangan dan juga pertanggungjawabannya, hal ini dimaksudkan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan itu sendiri, dengan tidak menyalahi hukum dan tidak memiliki pertentangan dengan kesusilaan yang ada dan berlaku</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Komitmen</p> <p>4. Efektivitas penggunaan sumber daya</p> <p>1. Kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan</p> <p>2. Sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja</p> <p>3. Memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar.</p> <p>4. Pengoptimalan sumber daya yang ada secara maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.</p>

*Sumber: Data Sekunder*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi klasik

Dari hasil penelitian ini yang pertama yaitu Uji Normalitas nilai Sig.  $0,154 > 0,05$ , ke dua terdapat Uji Multikolinearitas dengan nilai VIF  $1.890 < 10,0$  lalu ketiga merupakan Uji Heteroskedastis dengan nilai Sig. Variabel Lingkungan Kerja  $0,661 > 0,05$ , sedangkan variabel Pelatihan  $0,645 > 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian Uji Asumsi Klasik menampilkan bahwa data dengan penelitian ini tidak terjadi multikolinear maupun heteroskedastis. Maka sebab itu, kuesioner / angket dalam penelitian tersebut bisa dikatakan sudah sesuai BLUE (best linear unbiased estimator).

Selanjutnya ada Uji Validitas di dalam penelitian ini dari ke tiga variabel  $< 0,05$  dengan nilai signifikan antara  $0,000$  hingga  $0,008$ , sehingga item dalam kuesioner / angket penelitian tersebut dapat dibuktikan sebagai valid. Kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena terdapat nilai Cronbach Alpha  $0,929 > 0,6$ . Dalam penelitian ini data - data didapatkan dengan

jalur menyebarkan kuesioner online google form kepada karyawan telemarketing di PT Telkom Malang. Dari jumlah responden tersebut Sebagian besar memiliki karakteristik yang terdiri dari perempuan sebesar 39 orang dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 11 orang. Dalam hal usia responden dalam penelitian ini Sebagian besar terdiri dari kelompok yang berusia 18 sampai 25 tahun sebesar 31 Orang, usia 26 sampai 30 sebesar 9 Orang, usia 31 sampai 40 sebesar 9 orang, usia lebih dari 40 tahun sebesar 1 orang saja. Dari jumlah pendidikan yang ditempuh pada tingkat SMA sebesar 9 Orang, sedangkan tingkat Diploma sebesar 10 Orang, Lalu Sarjana (S1) sebesar 25 Orang, dan yang terakhir yaitu Magister (S2) hanya 2 Orang Saja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	F	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	11	22%
	Perempuan	39	78%
Usia	18 - 25 Tahun	31	62%
	26 - 30 Tahun	9	18%
	31 - 40 Tahun	9	18%
	> 40 Tahun	1	2%
Pendidikan	SMA	12	24%
	Diploma	10	20%
	Sarjana (S1)	26	52%
	Magister (S2)	2	4%

Sumber: Data Diolah 2022

Dalam hal Jenis kelamin sebagian besar adalah Perempuan dikarenakan dalam Tim Telemarketing diharapkan bisa memiliki ketelitian dan kesabaran lebih untuk menawarkan produk telkom kepada customer sendiri daripada Laki-Laki, lalu dalam hal usia responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 18 hingga 25 tahun sebanyak 31 orang (62%) hal tersebut bisa terjadi karena dalam penelitian ini sebagian besar pendidikannya Sarjana yang notabene dalam cakupan umur tersebut, syarat untuk masuk divisi marketing khususnya telemarketing yaitu Sarjana atau SMA yayasan Telkom itu sendiri yang menjadikan penelitian kali ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA dan Sarjana.

Selanjutnya hasil analisis data primer pada Lingkungan kerja, Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja mendapatkan angka 34 Responden (68%) Setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya penerangan yang cukup baik membuat mata karyawan Telemarketing PT Telkom Malang tidak mudah lelah dan bisa membuat keadaan fresh dalam mengerjakan berbagai tugas di depan komputer. Selanjutnya dalam hal Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan mendapatkan 30 Responden (60%) Setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa tempat kerja, ruang pertemuan dan area bersosialisasi berventilasi baik sangat bermanfaat bagi kesehatan dalam hal mencegah penyakit dan menjaga kesehatan dari sudut manapun kita memandang.

Selanjutnya dalam hal Materi terorganisasi dan mudah dimengerti bagi karyawan mendapatkan 32 Responden Setuju (64%), hal tersebut dikarenakan para karyawan merasa jika materi tepat sasaran dan mudah dimenegerti akan semakin efektif untuk dipelajari dan diaplikasikan ke

dunia kerja daripada hanya sekedar materi webinar tanpa ada target yang dituju dengan jelas. Lalu dalam hal Materi relevan dan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan telemarketing PT Telkom Malang mendapatkan 29 Responden Setuju (58%), hal tersebut sangat bermanfaat bagi karyawan dikarenakan mampu memperluas wawasan dan berpikir terbuka, menghubungkan kita dengan ilmu baru yang semakin maju.

### Uji hipotesis (Analisis Regresi Linier Berganda)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.960	4.269		2.802	.007
	Lingkungan Kerja (X1)	.359	.150	.388	2.398	.020
	Pelatihan (X2)	.224	.144	.252	1.556	.040

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah 2022

$$Y = 11,960 + 0,359 X1 + 0,224 X2 + 0$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dilihat bahwa apabila semua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Pelatihan dianggap nol maka nilai konstanta dari variabel Kinerja sebesar 11,960. Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satuan maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,359 atau 36%. Begitu juga pada variabel Pelatihan jika mengalami kenaikan satuan maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,224 atau 22%. Hasil dari Uji f dengan *Goodness of fit*. Model penelitian dikatakan layak digunakan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Signifikansi  $F < 0,05$ .

**Tabel 4. Uji f (Goodness of Fit)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.701	2	112.350	12.567	.000 <sup>b</sup>
	Residual	420.179	47	8.940		
	Total	644.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.321	2.990

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

Sumber: Data Diolah 2022

Dalam penelitian ini hasil dari  $F_{hitung} 12,567 > 3,23$  dan Signifikansi  $F_{0,000} < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan. Jadi, model penelitian ini dapat dikatakan akurat untuk dijadikan suatu pembaharuan Lingkungan kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja. Dilihat dari koefisien determinasi nilai  $R^2$  sebesar 0,348 yang artinya besarnya pengaruh dari adanya Lingkungan kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 35%, yang sisanya sebesar 65% yang berasal dari pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya adalah Uji Hipotesis untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan  $H_1$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil dari Uji Hipotesis pertama nilai Signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar  $0,02 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,398 > t$  tabel yaitu sebesar 2,011. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja pada Karyawan Telemarketing PT Telkom Malang.

$H_2$  : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil dari Uji Hipotesis kedua nilai Signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar  $0,04 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,556 > t$  tabel yaitu sebesar 1,319. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_2$  diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja pada Karyawan Telemarketing PT Telkom Malang.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian di atas antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya variabel pelatihan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif secara keseluruhan pada kinerja karyawan PT. Telkom Malang. Dengan melalui pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan ini baik, dengan demikian nantinya akan dapat menaikkan kinerja karyawan PT. Telkom Malang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang merupakan sebagai responden penelitian ini menyebutkan bahwa dengan mengikuti pelatihan kerja yang terkini berdasarkan pada segi materi dan juga praktik ini akan dapat menaikkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diselenggarakan Sari & Luhur (2020) yang judulnya Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwasannya pelatihan kerja ini memberi sumbangsih pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Hasil pengujian yang melibatkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya lingkungan kerja ini memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan positif secara keseluruhan pada kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Malang. Hasil penelitian yang dilaksanakan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Sari & Luhur (2020) yang berjudul Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta. Dalam hasil penelitian yang dilaksanakan tersebut memperlihatkan bahwasannya hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Tidak hanya itu, di dalam penelitian ini menyebutkan bahwasannya kinerja karyawan ini dipengaruhi dengan variabel Lingkungan Kerja yang memperlihatkan hasil yang signifikan dan juga positif. Meski kantor PT Telkom Malang di dekat jalan raya utama cukup mengganggu adanya suara bising, namun hal tersebut tidak menjadikan masalah besar dibuktikan dengan data penelitian yang memilih untuk tidak setuju pada bagian lingkungan kerja sangat sedikit.

## **KESIMPULAN**

Dengan hasil penelitian serta uji hipotesis disimpulkan bahwa memiliki 3 kesimpulan berdasarkan pengerjaan penelitian ini. 1) Lingkungan kerja, Hal ini membuktikan berdampak positif serta signifikan terhadap produktivitas para karyawan yang bekerja di Plasa Telkom / PT Telkom Malang. 2) Pelatihan terbukti memberikan dampak positif dan cukup signifikan terhadap produktivitas para pekerja khususnya divisi marketing / telemarketing. 3) Pelatihan kerja dan lingkungan kerja telah ditemukan positif dan positif. Dari banyaknya kesimpulan yang dipaparkan, dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kesimpulan ketiga. Di dalam hasil penelitian yang didapatkan ini diberikan juga saran untuk perusahaan dalam melaksanakan pengambilan keputusan (*making decision*), yang pertama ialah bahwa perusahaan ini wajib untuk tetap melanjutkan pemilihan para peserta pelatihan secara langsung dan tetap secara langsung untuk terjun dan terlibat di dalam memecahkan permasalahan yang saat ini berpotensi besar terjadi di dalam kantor. Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu untuk memilih calon karyawan yang nantinya dipilih untuk mengikuti pelatihan secara langsung dengan tujuan untuk mengembangkan nilai dasar karyawan, hal ini dikarenakan bahwa beberapa hal ini akan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Untuk penelitian yang akan datang diminta agar menambahkan dan memperluas beberapa variabel lain yang nantinya akan dilaksanakan penelitian, dengan demikian hal ini akan menaikkan dan mengembangkan bidang penelitian yang berkenaan dengan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja yang perusahaan tersebut laksanakan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Basir, N. M., & Wahjono, S. I. (2014). The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction with Job Performance as a Mediating Variable at Agricultural Agency: Evidence from Malaysia. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 11(02).
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 200–207.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3), 203–212.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mulyani, A. S. (2017). *PENGARUH TIM BUILDING TERHADAP KERJA SAMA PESERTA PELATIHAN NUSANTARA SEHAT BATCH VIII: Studi Deskriptif di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Brawijaya University.
- Rachmawati, F. (2018). *Penerapan Digital Marketing sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran Terpadu produk Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pahlawan Ekonomi Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Rivai, V. (2013). *Islamic Risk Management for Islamic Bank*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, T. T., & Luhur, P. N. (2020). Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Witel Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 28(1), 71–88.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif. *Bandung: CV. Alfabeta*.
- Susanto, S., & Halim, I. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).