

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹⁾ Nanda Kristya Handaka Putera dan ²⁾ Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
nandakristya26@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 340 karyawan pramugolf yang tersebar dalam empat grup. Sampel yang diambil menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di lapangan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, dan fasilitas yang memadai turut mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Geulis Country Club. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan pelatihan dan pengelolaan lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan..

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi karena perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa adanya tenaga kerja. Kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mencerminkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai standar. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu menyediakan program pelatihan yang efektif, karena pelatihan berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang relevan dengan tugas karyawan. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan bekerja lebih profesional serta mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas di lapangan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, ruang gerak, suhu, sirkulasi udara, serta aspek non fisik seperti hubungan antar karyawan dan rasa aman saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan fokus, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas. Di PT. Gunung Geulis Country Club, beberapa permasalahan ditemukan, seperti ruang kerja yang sempit, fasilitas yang belum memadai, serta hubungan antar karyawan yang belum harmonis.

Hasil evaluasi internal menunjukkan adanya penurunan kinerja pramugolf dalam tiga bulan terakhir, salah satunya dipengaruhi menurunnya tingkat kehadiran dalam pelatihan wajib. Padahal pelatihan tersebut penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Hasil pra-survey juga memperlihatkan bahwa materi pelatihan belum relevan dengan kebutuhan kerja dan kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman. Berdasarkan temuan ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan pengelolaan SDM di PT. Gunung Geulis Country Club..

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang di tujuhan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, penilaian dan pembelajaran yang di rencanakan bertujuan untuk membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan tugas sekarang dan di masa depan. Ini berarti bahwa pelatihan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan masalah kinerja organisasi seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Untuk memperjelas definisi pelatihan, berikut penulis menggangkat pendapat dari beberapa ahli :

Mondy & Wayne (2018:111) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan hal utama dalam usaha peningkatan keterampilan atau keahlian pegawai dan kinerja perusahaan.

Yuniarsih (2019: 134) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah cara yang paling umum untuk memberikan atau mengembangkan kemampuan lebih lanjut dan kemampuan serta menanamkan atau mengubah cara pandang kepada pekerja atau cara yang paling umum untuk membantu perwakilan dengan memperbaiki kekurangan dalam presentasi mereka sebelumnya.

Dari semua definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha terencana organisasi untuk membantu karyawan mendapatkan pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan dengan tujuan menerapkannya dipekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito & S. (2015:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat memengaruhi dia untuk melakukan tugas yang diberikan kebersihan, music, dll. Karena mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus berusaha untuk memberikan dampak positif bagi perusahaanya.

Menurut Reksohadiprojo & Gitosudarmo (2015:151) lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi ditempat kerja yang perlu diatur agar tidak mengganggu pekerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi setiap tahunnya.

Sudaryo et a. (2018:45) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal disekitar yang mungkin mempengaruhi dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

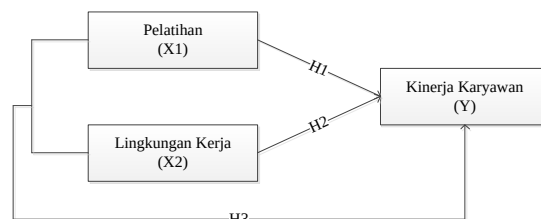
Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:182).

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan fungsi tertentu, Sugiyono (2015:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif dan analisis linear beganda. Studi asosiatif adalah studi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis regresi linear berganda merupakan jenis regresi untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variable independen.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan daerah generalisasi, terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kembali kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Gunung Geulis Country Club yang berjumlah 340 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel ada dua, yaitu Probability Sampling dan NonProbability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017: 140). Non-Probability Sampling

adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dalam (Sugiyono, 2015: 87) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

Populasi (N) = 340

Margin of error (e) = 10% (0.1)

Tingkat kepercayaan (Z) = 95% → Z-score = 1.96

Confidence level = 95% (umumnya, z = 1.95) – tidak disebutkan, jadi memakai standar Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 77.27, sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 80 responden

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1.	Pelatihan (X1) Mondy & Wayne, (2018:111)	Aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap	<i>Skala Likert</i>
2.	Lingkungan Kerja (X2) Sumber : Sudaryo et al (2018:51)	Seluruh hal disekitar pekerjayang mungkin mempengaruhi dalam melakukan tugas yang diberikan.	1. Hubungan Karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Fasilitas Kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan 7. Temperatur udara 8. Ruang gerak	<i>Skala Likert</i>
3.	Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Robbins, (2016:260)	Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1. Kuantitas Karyawan 2. Kualitas Karyawan 3. Ketepatan waktu 4. Kedisiplinan 5. Kerja sama	<i>Skala Likert</i>

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah proses evaluasi yang memastikan bahwa instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Darma, 2021)..

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali, (2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 P + \beta_2 LK + e$$

Keterangan :

KK = variabel *dependent*, Kinerja Karyawan

α = bilangan konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel *independent*

P = Pelatihan

LK = Lingkungan Kerja

e = *error term*

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Keterampilan	1	0.584	0,361	Valid
	2	0.856	0,361	Valid
	3	0.509	0,361	Valid
Pengetahuan	4	0.791	0,361	Valid
	5	0.570	0,361	Valid
	6	0.620	0,361	Valid
Sikap	7	0.727	0,361	Valid
	8	0.681	0,361	Valid
	9	0.768	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Hubungan Karyawan	1	0.589	0,361	Valid
	2	0.553	0,361	Valid
	3	0.585	0,361	Valid
Tingkat Kebisingan	4	0.678	0,361	Valid
	5	0.680	0,361	Valid
	6	0.713	0,361	Valid
Fasilitas Kerja	7	0.784	0,361	Valid
	8	0.520	0,361	Valid
	9	0.365	0,361	Valid
Penerangan	10	0.473	0,361	Valid
	11	0.688	0,361	Valid
	12	0.627	0,361	Valid
Sirkulasi Udara	13	0.629	0,361	Valid
	14	0.664	0,361	Valid
	15	0.614	0,361	Valid
Keamanan	16	0.461	0,361	Valid
	17	0.737	0,361	Valid
	18	0.595	0,361	Valid
Temperatur Udara	19	0.680	0,361	Valid
	20	0.688	0,361	Valid
	21	0.628	0,361	Valid
Ruang Gerak	22	0.707	0,361	Valid
	23	0.725	0,361	Valid
	24	0.716	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kualitas	1	0.912	0,361	Valid
	2	0.948	0,361	Valid
Kuantitas	3	0.973	0,361	Valid
	4	0.957	0,361	Valid
Tanggung Jawab	5	0.965	0,361	Valid
	6	0.949	0,361	Valid
Kerjasama	7	0.929	0,361	Valid
	8	0.926	0,361	Valid
Inisiatif	9	0.957	0,361	Valid
	10	0.965	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid

Uji Reliabilitas

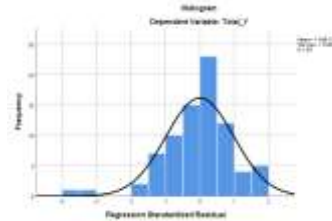
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,853	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,985	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 2 : Hasil Uji Normal

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

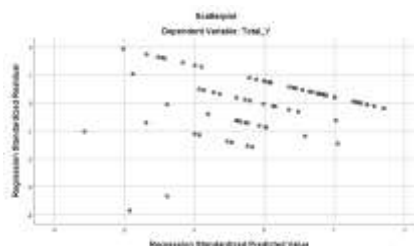
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.993	1.008
Total X2	.993	1.008

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil uji nilai untuk variable X1,X2 tolerance $0,993 \geq 0.10$ dan nilai VIF $1.008 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.477	1.494		27.762	.000		
	Total X1	.115	.031	.369	3.725	.000	.993	1.008
	Total X2	.046	.012	.374	3.782	.000	.993	1.008

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$KK = 41,777 + 0,115 P + 0,046 LK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 41,777 berarti jika semua variabel independen dianggap konstan (nilai 0), maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 41,777.
2. Pelatihan (P) memiliki koefisien regresi sebesar 0,115, setiap peningkatan satu satuan Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Lingkungan Kerja (LK) memiliki koefisien regresi sebesar 0,046. setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,046 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.477	1.494		27.762	.000		
	Total X1	.115	.031	.369	3.725	.000	.993	1.008
	Total X2	.046	.012	.374	3.782	.000	.993	1.008

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk thitung Variabel Pelatihan 3,725 > ttabel 1.99 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk thitung Variabel Lingkungan Kerja 3,782 > ttabel 1.99 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.762	2	19.381	12.972	.000 ^b
	Residual	115.038	77	1.494		
	Total	153.800	79			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12.972, yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel 2,33. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha/2 = 0,025$, sehingga pengujian uji F ini secara statistik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.233	1.222
a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai R Square = 0,233 atau 23,3%, yang berarti bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 23,3% variasi pada variabel Kinerja Karyawan. Adapun sisanya, yaitu 76,7% (100% - 23,3%), dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan dan hasil kerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa pelatihan yang diikuti mampu meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta mendukung pencapaian target kerja secara lebih efektif. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa betah, fokus, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berperan dalam memperkuat kemampuan teknis dan pengetahuan, sementara lingkungan kerja memberikan dukungan psikologis dan fisik yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Kombinasi kedua faktor tersebut menghasilkan peningkatan kinerja yang ditandai dengan tanggung jawab kerja yang tinggi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta semangat kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

SARAN

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dengan memperluas materi yang lebih relevan dengan kebutuhan kerja pramugolf di lapangan, terutama terkait keterampilan pelayanan, komunikasi, dan kemampuan menghadapi situasi operasional. Evaluasi pasca-pelatihan juga perlu diperkuat agar materi yang diberikan dapat diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, meskipun lingkungan kerja sudah tergolong baik, perusahaan tetap perlu memperhatikan kenyamanan fisik seperti suhu, pencahayaan, serta kebersihan area kerja, disertai upaya mempererat hubungan antarpramugolf melalui kegiatan kebersamaan dan komunikasi internal untuk menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pembinaan berkelanjutan mengenai disiplin, ketepatan pelayanan, dan sikap proaktif sangat diperlukan, diikuti evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dengan umpan balik yang jelas agar karyawan dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar pelatihan dan lingkungan kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2017).** Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016).** Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016).** Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017).** Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja rosdakarya.
- Mondy, & Wayne, R. (2018).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Nitisemito, & S., A. (2015)** Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed). Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2015).** Manajemen Produksi Edisi 4
- Robbins (2016).** Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gaya Media.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati. (2018).** Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI.
- Sugiyono, (2017),** Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2018).** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Yuliani, L.A., & Yuniarsih, T. (2019).** *Influence of Industrial Work Practices and Learning Achievements on Students Work Readiness. Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018).*