



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP)

Sinta¹, Nina Fitriana², Noviarni³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

Email Corresponding Author: sintaabellagstn@gmmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 520 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 41,552$; $p < 0,001$). Secara parsial, lingkungan kerja ($t = 4,568$; $p < 0,001$), pelatihan ($t = 5,750$; $p < 0,001$), dan pengembangan karier ($t = 3,625$; $p = 0,001$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 59,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Pelatihan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, pelaksanaan program pelatihan yang efektif, dan pengembangan karier yang terencana dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karier, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of the work environment, training, and career development on employee performance at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), Palembang. A quantitative approach was employed involving a population of 520 employees. A total of 84 respondents were selected using the Slovin formula with a *proportionate stratified random sampling* technique. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and literature review. Multiple linear regression analysis was conducted using SPSS version 26. The findings reveal that the work

environment, training, and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ($F = 41.552$; $p < 0.001$). Partially, the work environment ($t = 4.568$; $p < 0.001$), training ($t = 5.750$; $p < 0.001$), and career development ($t = 3.625$; $p = 0.001$) each have a positive and significant influence on employee performance. The *Adjusted R Square* value of 0.594 indicates that these three independent variables explain 59.4% of the variation in employee performance, while the remaining 40.6% is explained by other factors outside the research model. Training is identified as the most influential variable affecting employee performance. These findings suggest that improving the work environment, implementing effective training programs, and providing structured career development opportunities are essential strategies for enhancing employee performance.

Keywords: work environment, training, career development, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan daya saing. Di tengah persaingan industri manufaktur yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk yang berkualitas, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar memiliki kompetensi, produktivitas, dan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena berhubungan langsung dengan pencapaian target operasional dan produktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi, semangat, dan produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan. Di sisi lain, pengembangan karier memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui promosi maupun peningkatan kompetensi, sehingga dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andriani dan Agustina (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Mulyadi, Hidayati, dan Maria (2017) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Sementara itu, Widiyaningrum dkk. (2021) menyatakan bahwa pengembangan karier berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, pengaruh ketiga variabel tersebut perlu dikaji kembali pada perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik operasional, target produksi, dan sistem kerja yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual.

PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman dalam kemasan dengan aktivitas produksi yang bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Perusahaan menetapkan target produksi sebesar 8.334.000 karton per bulan, namun realisasi produksi sepanjang tahun pengamatan menunjukkan fluktuasi. Dari dua belas periode pengamatan, hanya bulan Februari yang mampu melampaui target produksi sebesar 112,31%, sedangkan sebagian besar bulan lainnya berada di bawah target, bahkan beberapa periode hanya mencapai sekitar 94–96% dari target yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian kinerja operasional perusahaan.

Fluktuasi pencapaian produksi tersebut tidak dapat sepenuhnya diartikan sebagai akibat dari rendahnya kinerja karyawan karena terdapat faktor lain yang juga memengaruhi output produksi, seperti kondisi mesin, ketersediaan bahan baku, sistem penjadwalan produksi, maupun permintaan pasar. Namun demikian, mengingat karyawan merupakan pelaksana utama proses produksi, lingkungan kerja yang kurang optimal, pelaksanaan pelatihan yang belum maksimal, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier diduga turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan dan pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian target produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja, efektivitas program pelatihan, dan pengembangan karier guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja menjadi tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia karena berkontribusi terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan efektivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan, serta kondisi nonfisik, seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan membekali karyawan dengan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Mangkunegara (2021) menambahkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis dapat meningkatkan kompetensi, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas. Dalam perusahaan manufaktur, pelatihan memiliki peran penting karena mendukung penguasaan teknologi, prosedur kerja, dan standar operasional perusahaan.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Menurut Handoko (2021), pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Program pengembangan karier yang terencana mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian Andriani dan Agustina (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mulyadi, Hidayati, dan Maria (2017) menemukan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Widiyaningrum dkk. (2021) menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, Rahmawati dan Wibowo (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut pada industri minuman, khususnya PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang, masih terbatas sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris pada sektor manufaktur.

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Sementara itu, pengembangan karier memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.

H3: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.

H4: Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, selama periode Maret–Juli 2026.

Populasi penelitian berjumlah 520 karyawan yang berasal dari delapan divisi, yaitu Warehouse, Transportasi, Produksi, Packaging, Finance Accounting, Human Resource Development (HRD), Umum dan Keamanan, serta Quality Control (QC). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 84 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan **proportionate stratified random sampling**, sehingga setiap divisi memperoleh jumlah responden yang proporsional sesuai dengan jumlah karyawan pada masing-masing divisi.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih sebagai sampel penelitian, didukung dengan observasi dan wawancara untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja serta

pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karier di perusahaan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, artikel ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dikemukakan Sedarmayanti (2022). Variabel pelatihan diukur berdasarkan tujuan pelatihan, materi, metode, instruktur, dan peserta pelatihan menurut Mangkunegara (2021). Variabel pengembangan karier diukur berdasarkan prestasi kerja, eksposur, kesempatan berkembang, dukungan organisasi, dan kesempatan promosi menurut Handoko (2021). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian berdasarkan Robbins dan Judge (2021).

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi **Pearson Product Moment** dan diuji reliabilitas menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**, dengan nilai alpha lebih dari 0,60 sebagai kriteria instrumen yang reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan serta uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) dengan jumlah responden sebanyak 84 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia.

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 46 orang (54,7%), sedangkan responden perempuan berjumlah 38 orang (45,3%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden antara laki-laki dan perempuan relatif seimbang, meskipun jumlah responden laki-laki lebih dominan.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 30–40 tahun sebanyak 68 orang (81,0%), kemudian usia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (10,7%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 7 orang (8,3%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga memiliki pengalaman kerja yang mendukung dalam memberikan penilaian terhadap variabel penelitian.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,214 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931, variabel Pelatihan sebesar 0,927, variabel Pengembangan Karir sebesar 0,949, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,934.

Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki jumlah responden sebanyak 84 orang.

Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 30,4405 dengan standar deviasi 10,06766. Variabel Pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 30,8095 dengan standar deviasi 9,78501. Variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai rata-rata sebesar 30,3452 dengan standar deviasi 10,78094. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 30,2143 dengan standar deviasi 10,13294.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada tingkat yang relatif baik dengan variasi jawaban yang berbeda antarresponden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Selain itu, hasil pengamatan grafik histogram dan Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,887 dan VIF sebesar 1,128. Variabel Pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 dan VIF sebesar 1,213. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai tolerance sebesar 0,853 dan VIF sebesar 1,172.

Seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,993, Pelatihan sebesar 0,611, dan Pengembangan Karir sebesar 0,782. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -2,126 + 0,341X_1 + 0,459X_2 + 0,258X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,341 yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel Pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,459 yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel Pengembangan Karir memiliki koefisien sebesar 0,258 yang menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, Pelatihan memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,443 sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,552 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kondisi lingkungan kerja, kualitas pelatihan, dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Parsial Variabel Independen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,568 dan signifikansi 0,000.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,750 dan signifikansi 0,000.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,625 dan signifikansi 0,001.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,780 yang berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group).

Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan.

Pelatihan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan keterampilan melalui program pelatihan memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan kompetensi, serta mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Selain itu, pengembangan karir juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesempatan untuk berkembang, memperoleh promosi, dan memiliki jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang baik, penyediaan pelatihan yang efektif, serta penerapan sistem pengembangan karir yang transparan dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 41,552 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja, pelaksanaan pelatihan yang efektif, serta pengembangan karir yang baik secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,341, nilai t hitung sebesar 4,568, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,459, nilai t hitung sebesar 5,750, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel Pelatihan menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan karena memiliki nilai Standardized Coefficients Beta terbesar yaitu sebesar 0,443.

Selanjutnya, Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,258, nilai t hitung sebesar 3,625, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) dapat dilakukan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan kualitas program pelatihan, serta penyediaan sistem pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, N. P., & Hikmah, N. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Modern*, 3(2), 145–156.
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice* (6th ed.). London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.4324/9781315856216>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203774441>

- Hasnidar, H., & Macenning, A. R. A. D. (2025). Analysis of small and medium industry strategy for food and beverage business in Makassar City. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2388–2393.
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5th ed.). London: SAGE Publications.
- Maswah, Erlina, & Silitonga. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap promosi jabatan. *Jurnal Kompetitif*.
- Mey, M. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 89–99.
- Muslimat, M. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 56–65.
- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2021). *Human Resource Management*. Melbourne: Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Asfadela, D. M. P., Selvina, P. M., Makatita, T. F. R., & Fitri, A. C. S. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 684–694.
- Sari, Madjir, & Andriyani. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin. *Postgraduate Management Journal*.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A., et al. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 77–88.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ketiga). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simangunsong, Manisah, & Nasir. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. *Forum Bisnis Kewirausahaan*.
- Sitompul, P., Tinambunan, A. P., & Silalahi, D. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(1), 102–120.
- Sudarmanto. (2022). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 123–134.