

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pupuk Iskandar Muda

Ryan Augusto Rivero Pasi¹, Alex Winarno²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

ryanagus@student.telkomuniversity.ac.id,

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Employee performance plays a crucial role in a company as it serves as the main foundation for achieving organizational goals. This performance is influenced by various factors, including individual competence and the physical work environment. This study aims to analyze the influence of job training and the physical work environment on employee performance at PT Pupuk Iskandar Muda (PIM). The research was conducted using a quantitative approach with descriptive and causal methods. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sample approach, involving 80 employees under the Directorate of Finance and Management as respondents. The data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression. The results showed that job training, the physical work environment, and employee performance were all categorized as very good. Partially, both job training and the physical work environment were found to have a significant effect on employee performance. Simultaneously, job training and the physical work environment contributed 48.8% to employee performance, while the remaining 51.2% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Job Training, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam suatu perusahaan karena menjadi fondasi utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (PIM). Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif serta kausalitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan sampel jenuh, melibatkan 80 karyawan yang bertugas dibawah Direktur Keuangan dan Manajemen sebagai responden. Data dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Secara parsial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 48,8% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

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

I. PENDAHULUAN

Pupuk memiliki fungsi yang sangat krusial dalam mendukung ketahanan pangan nasional dan pertumbuhan sektor pertanian yang menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Sebagai negara agraris, Indonesia sangat bergantung pada sektor pertanian dalam menopang kebutuhan pangan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu komponen penting dalam mendukung produktivitas pertanian adalah ketersediaan pupuk. Pupuk memiliki fungsi utama dalam menjaga kesuburan tanah dan meningkatkan hasil panen, sehingga permintaannya terus meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk dan kebutuhan pangan. Ketersediaan pupuk yang tepat waktu dan merata menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan musim tanam dan keberlanjutan hasil pertanian. Oleh karena itu, distribusi pupuk menjadi bagian krusial dalam menjaga stabilitas sektor pertanian di Indonesia.

Dengan tingginya ketergantungan masyarakat Indonesia terhadap hasil pertanian sebagai sumber pangan utama, ketersediaan pupuk sebagai sarana produksi menjadi hal yang sangat esensial. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi pupuk memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin ketersediaan pupuk secara merata, tepat waktu, dan berkualitas di seluruh wilayah Indonesia. Tanpa distribusi pupuk yang efektif, produktivitas sektor

pertanian berisiko menurun, yang pada akhirnya dapat mengancam ketahanan pangan nasional. Dalam hal ini, pemerintah melalui kewenangannya sebagai pembuat kebijakan dan pengawas sektor pertanian, turut mengambil peran penting dalam mengatur sistem distribusi dan pengendalian harga pupuk, khususnya pupuk bersubsidi. Salah satu langkah nyata yang dilakukan adalah melalui pengelolaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang fokus pada bidang produksi dan distribusi pupuk.

Kehadiran BUMN seperti PT Pupuk Iskandar Muda (PIM) menjadi instrumen strategis negara dalam memenuhi kebutuhan petani dan menjaga kelangsungan sektor pertanian nasional. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada PT Pupuk Iskandar Muda yang terletak di Keude Krueng Geukueh, Kabupaten Aceh Utara. Alasan peneliti memilih untuk memusatkan perhatian pada perusahaan ini karena perusahaan tersebut berperan sebagai entitas yang memproduksi dan mendistribusikan pupuk yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan April 2025 dengan beberapa pegawai yang berada di bawah naungan Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko di PT Pupuk Iskandar Muda, ditemukan bahwa masih terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat kinerja antar karyawan. Hal ini diperkuat dengan data rekapitulasi pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Kriteri Kinerja	Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Tinggi	22	27,5%	30	37,5%
Sedang	30	37,5%	28	35%
Rendah	18	22,5%	15	18,75%
Sangat Rendah	10	12,5%	7	8,75%
Total	80	100%	80	100%

Sumber: Sekretariat PT Pupuk Iskandar Muda (2025)

Adanya kinerja karyawan yang belum memenuhi standar (target) tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu diteliti penyebabnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta hubungan antar karyawan. Faktor-faktor ini dapat saling berkaitan dan secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap produktivitas serta pencapaian target perusahaan.

Untuk dapat mencapai target perusahaan sesuai dengan yang ditetapkan, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada para karyawannya, salah satunya melalui pelatihan kerja. Sebagaimana menurut Putra et al., (2021:137) yang turut menegaskan pelatihan kerja sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menyuguhkan manfaat besar bagi perkembangan perusahaan dan pada akhirnya perusahaan dapat meraih tujuannya sesuai visi dan misi yang telah ditentukan. Sebagaimana menurut hasil penelitian yang dilakukan Alya Amanda & Romat Saragih (2025) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel XYZ, menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan karyawan perusahaan tersebut bahwa pelatihan sangat mendukung untuk pencapaian kinerja perusahaan. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti selama Februari – April 2025, dapat disimpulkan bahwa PT Pupuk Iskandar Muda telah melaksanakan berbagai jenis pelatihan bagi para karyawan baik formal maupun nonformal.

Agar karyawan mampu bekerja secara optimal, perusahaan perlu memastikan adanya pelatihan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan lapangan. Pelatihan kerja tidak hanya bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan mental dan pemahaman terhadap proses kerja yang kompleks dan dinamis. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai, juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi semangat kerja, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan mendalam untuk memahami dampak dua faktor krusial, yaitu pelatihan karyawan dan kondisi lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda.

Adanya permasalahan pada kedua faktor ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai argumen Mathis & Jackson dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Junni (2018:195-196) yang menegaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individual yang mencakup pelatihan kerja dan pengembangan serta lingkungan organisasional yang mencakup fasilitas dan lingkungan kerja fisik perusahaan. Dan menurut penelitian yang dilakukan Malviana & Ratna Komala (2024) dengan judul *The Influence of The Physical Work Environment at The Legal Regency Health Office*, menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti berpendapat kinerja karyawan yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan. Untuk itu peneliti ingin meneliti “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda”

Berlandaskan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yakni:

1. Bagaimana pelatihan kerja di PT Pupuk Iskandar Muda?
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik di PT Pupuk Iskandar Muda?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda baik secara parsial maupun secara simultan?

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2021), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui pendekatan prediktif, pengembangan, implementasi, serta pengawasan atas kebutuhan tersebut. Seluruh proses ini kemudian diselaraskan dengan rencana organisasi agar dapat mencapai jumlah dan penempatan karyawan yang optimal serta memberikan kontribusi secara ekonomis.

Sementara itu, Kasmir (2020) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi tahapan perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan jenjang karier, pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pengelolaan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Semua aktivitas ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.

B. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019), kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini bisa berbentuk hasil akhir seperti produk atau layanan, maupun berupa perilaku, keterampilan, kemampuan, fasilitas, dan kompetensi tertentu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Sudaryo dkk. (2020), kinerja karyawan diartikan sebagai total pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, serta sejauh mana kontribusi yang mampu ia berikan terhadap organisasi.

C. Pelatihan Kerja

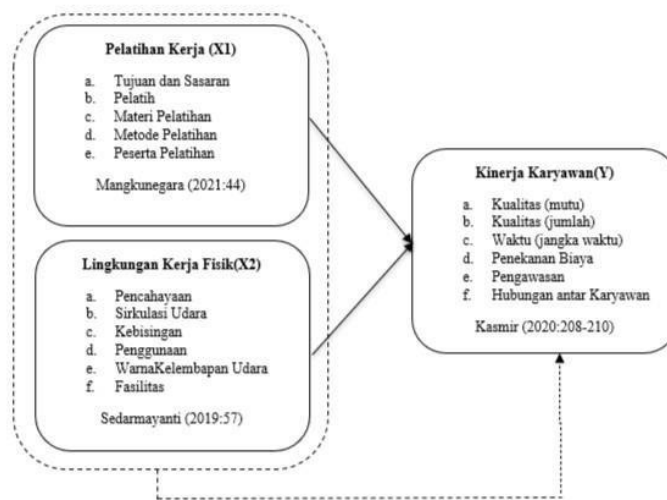
Menurut Sudaryo dkk. (2020), pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Baik karyawan baru maupun yang telah lama bekerja tetap memerlukan pelatihan karena adanya perubahan dalam lingkungan kerja, strategi perusahaan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Mangkunegara (2021) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, ditujukan kepada karyawan non-manajerial untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

D. Lingkungan Kerja Fisik

Sarwono dalam Sudaryo dkk. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan lokasi di mana karyawan menjalankan aktivitas kerjanya. Lingkungan ini juga memiliki pengaruh terhadap semangat dan kondisi emosional karyawan. Beberapa aspek fisik yang termasuk di dalamnya antara lain suhu udara, luas area kerja, tingkat kebisingan, serta kepadatan dan kesesakan ruang. Sementara itu, menurut Mardiana dalam Sudaryo dkk. (2020), lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas hariannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa aman, sehingga membantu karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya.

E. Kerangka Pemikiran

Berlandaskan penjelasan dan hasil riset terkait pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda (PIM), maka kesimpulan sementara mengenai hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berlandaskan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh hipotesis yakni: H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PT Pupuk Iskandar Muda

H3: Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada riset ini, jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif kausal dengan penelitian kuantitatif. Sebagaimana merujuk pada (Sugiyono, 2019) metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, diterapkan guna menyelidiki populasi ataupun sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik nonprobability sampling dan sampel jenuh dengan responden sejumlah 80 karyawan PT Pupuk Iskandar Muda yang bertugas di bawah Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko. yang menggunakan skala ukur likert. Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi,

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Berlandaskan analisis deskriptif yang diimplementasikan pada 80 responden karyawan PT Pupuk Iskandar Muda yang bertugas di bawah Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko, didapatkan hasil yaitu:

1. Pelatihan kerja yang diberikan oleh PT Pupuk Iskandar Muda kepada karyawannya dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 84%.
2. Lingkungan kerja fisik di PT Pupuk Iskandar Muda dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 88%.
3. Kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 88%.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diimplementasikan guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linear berganda yang diolah dengan menerapkan SPSS versi 26

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.014	.725		2.779	.007		
	Pelatihan Kerja	.191	.072	.260	2.659	.010	.697	1.435
	Lingkungan Kerja Fisik	.571	.107	.521	5.341	.000	.697	1.435
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Model persamaan regresi linear berganda yang didapat pada tabel 4.1 adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,014 + 0,191 + 0,571$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan yakni:

1. Nilai konstanta (a) 2,041 ialah konstanta ataupun saat variabel kinerja karyawan belum terpengaruh oleh variabel lain seperti pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2). Jika tidak ada variabel independen, maka tidak akan ada perubahan dalam variabel kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi 0,191 membuktikan variabel pelatihan kerja berpengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan, setiap peningkatan satu unit dalam variabel pelatihan kerja diperkirakan akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,191.
3. Nilai koefisien regresi 0,571 mendemonstrasikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel lingkungan kerja fisik diperkirakan akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,571.

C. Uji t

Uji hipotesis secara parsial diimplementasikan guna mengidentifikasi dampak dari setiap variabel independen pada variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji secara terpisah, yakni:

1. Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
H0a: Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.
H1a: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
H0b: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.
H1b: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.

Tabel 4.2 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.014	.725		2.779	.007		
	Pelatihan Kerja	.191	.072	.260	2.659	.010	.697	1.435
	Lingkungan Kerja Fisik	.571	.107	.521	5.341	.000	.697	1.435
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Berlandaskan tabel 4.2 hasil Uji t dapat diketahui yakni:

- 1) Variabel pelatihan kerja (X1) bernilai thitung 2,659 > nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi 0,010 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.
- 2) Variabel lingkungan kerja (X2) bernilai thitung 5,341 < nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.

D. Uji F

Uji hipotesis secara simultan diimplementasikan guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan di uji secara simultan yakni:

1. H0: Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.
2. Ha: Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.

Tabel 4.3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.213	2	180.106	36.769	.000 ^b
	Residual	377.175	77	4.898		
	Total	737.388	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Berlandaskan tabel 4.3 dapat diketahui nilai Fhitung 36,769 > nilai Ftabel 3,11 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.

E. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi diterapkan guna mengetahui dan menguji sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.475	2.21323
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja				

dalam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26 Terlihat hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square ialah 0,488 ataupun 48,8%. Artinya pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8%. Sementara itu, sekitar 51,2% sisa lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berlandaskan hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan kerja, dapat disimpulkan bahwa dari segi tujuan dan sasaran, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan, pelatihan kerja secara keseluruhan berada dalam kategori yang sangat baik. Artinya, karyawan menegaskan bahwa pelatihan kerja yang diberikan PT Pupuk Iskandar Muda kepada karyawannya dinilai sudah sangat baik. Begitu pula dengan lingkungan kerja fisik, berlandaskan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari segi pencahayaan,

sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembapan udara, dan fasilitas secara keseluruhan berada dalam kategori yang sangat baik. Artinya, karyawan turut menegaskan lingkungan kerja fisik diberikan PT Pupuk Iskandar Muda dinilai sudah dalam kondisi sangat baik. Kinerja karyawan berlandaskan hasil deskriptif, dapat disimpulkan bahwa dari segi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (ketepatan waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori yang sangat baik. Artinya, kinerja karyawan diberikan PT Pupuk Iskandar Muda dinilai sangat baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eva & Syarifuddin (2024) dalam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung, yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai t_{hitung} 2,659 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diasumsikan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diberikan PT Pupuk Iskandar Muda. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bernilai t_{hitung} 5,341 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diasumsikan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan diberikan PT Pupuk Iskandar Muda. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara simultan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai F_{hitung} 36,769 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,11 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diasumsikan pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diberikan PT Pupuk Iskandar Muda.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan diberikan PT Pupuk Iskandar Muda, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang diberikan oleh diberikan PT Pupuk Iskandar Muda kepada karyawannya dinilai sangat baik.
2. Lingkungan kerja fisik di PT Pupuk Iskandar Muda dinilai sangat baik.
3. Kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda dinilai sangat baik.
4. Secara simultan ataupun bersama-sama, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda.

B. Saran

Berlandaskan hasil dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan untuk pertimbangan perbaikan dan kemajuan di masa yang akan datang, terutama bagi karyawan PT Pupuk Iskandar Muda. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Saran Bagi PT Pupuk Iskandar Muda
 - a. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada variabel pelatihan kerja dengan dimensi metode pelatihan yang mempunyai penilaian terendah. Maka, disarankan agar perusahaan menyuguhkan pelatihan dengan metode pelatihan yang sesuai dan beragam, sehingga karyawan dapat dengan mudah memahami pelatihan.
 - b. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada variabel lingkungan kerja fisik dengan dimensi kebisingan dan penggunaan warna. Maka, disarankan agar perusahaan menjaga dan lebih menciptakan ruang kerja yang minim kebisingan. Selain itu, menyuguhkan penggunaan warna yang dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi karyawan.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Disarankan agar peneliti selanjutnya melibatkan variabel lain yang tidak diteliti, misal lingkungan kerja nonfisik, kompensasi, beban kerja, motivasi kerja, dan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Disarankan agar peneliti selanjutnya melaksanakan penelitian dengan objek berbeda dari penelitian ini, sehingga dapat menyandingkan implementasi teori yang sama pada objek berbeda.

REFERENSI

- Abdul Nasir Rachman, Andi Ernie Zaenab, & Hardiyono. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: PT. Nas Media Indonesia.
- Alya Amanda & Romat Saragih. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel XYZ. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 16.
- Eva & Syarifuddin. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi & Pelayanan Publik*, 11.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahendro Sumardjo dan Donni Junni P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Malviana & Ratna Komala. (2024). The Influence of The Physical Work Environment at The Legal Regency Health Office. *IIJSE*, 7.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Putra, Ida Ayu Adinda, & Dewi Soraya. (2021). *Kewirausahaan*. Bandung: Nilacakra.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryo, Agus Ariwibowo, & Nunung Ayu Sofiati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.