



Dampak Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara

Amelia Putri Nazma

ameliaputrinazma0@gmail.com

Universitas Pamulang

Abdul Rahman Safiih

dosen02457@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *ameliaputrinazma0@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to determine the impact of training and physical work environment on employee performance at PT Bintang Yoga Indonesia, North Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population in this study consists of employees of PT Bintang Yoga Indonesia, North Jakarta. The sampling method used by the researcher is the saturated sampling method, in which the sample includes all 53 employees of PT Bintang Yoga Indonesia, North Jakarta. The data collection method used is primary data, obtained from the responses of 53 respondents. The results of the study show that training and the physical work environment have a positive and significant impact on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 6,610 + 0,596 X_1 + 0,283 X_2$. Training has a partial effect on employee performance at PT Bintang Yoga Indonesia, North Jakarta, as evidenced by $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8.900 > 2.008$), further supported by a Sig. value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Similarly, the physical work environment also has a partial effect on employee performance, proven by $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($6.064 > 2.008$), and a Sig. value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Training and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bintang Yoga Indonesia, North Jakarta, as evidenced by $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($52.627 > 3.183$), which is also supported by a Sig. value < 0.05 ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Training, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bintang Yoga Indoneisa Di Jakarta Utara. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara yang berjumlah 53 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 53 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 6,610 + 0,596 X_1 + 0,283 X_2$. Pelatihan berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara yang dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel atau ($8,900 > 2,008$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Lingkungan Kerja Fisik berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara yang dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel atau ($6,064 > 2,008$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berdampak secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara yang dibuktikan dengan nilai Fhitung $>$ Ftabel atau ($52,627 > 3,183$), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

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

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, meningkatnya kesadaran masyarakat Indonesia terhadap gaya hidup sehat mendorong minat pada aktivitas kebugaran yang menyeluruh, termasuk yoga yang mengintegrasikan aspek fisik, mental, dan spiritual. Seiring dengan perkembangan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sistem manajemen yang terstruktur dan efektif untuk mengelola sumber daya secara optimal, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini, karyawan memegang peran strategis sebagai representasi langsung citra dan nilai perusahaan, sehingga profesionalisme dan kualitas kerja mereka sangat memengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi merek. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

PT Bintang Yoga Indonesia yang berdiri di Jakarta Utara sejak tahun 2019 merupakan perusahaan di bidang kesehatan dan kebugaran jasmani yang menyediakan beragam kelas yoga dengan berbagai gaya, disesuaikan untuk praktisi dari tingkat pemula hingga lanjutan. Perusahaan ini berkomitmen mendukung pembinaan SDM unggul dengan menekankan pentingnya individu yang sehat serta memiliki kecerdasan intelektual (IQ) dan emosional (EQ) yang baik, sejalan dengan pandangan bahwa kesehatan bukan sekadar tren, melainkan kebutuhan utama dalam kehidupan modern. Dalam mendukung tujuan tersebut, PT Bintang Yoga Indonesia memandang kinerja karyawan sebagai aspek strategis yang dapat diukur secara kuantitatif, mencakup kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, meminimalkan kesalahan, serta didukung oleh kondisi kerja dan fasilitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja karyawan PT Bintang Yoga Indonesia menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023 pada hampir seluruh indikator, dengan rata-rata kinerja meningkat dari 65,6% pada tahun 2021 menjadi 77,8% pada tahun 2022 dan 80,4% pada tahun 2023. Meskipun demikian, indikator efektivitas masih menjadi perhatian utama karena nilainya relatif lebih rendah dibandingkan indikator lain, yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan akibat kurang optimalnya pemanfaatan waktu dan penyelesaian tugas oleh sebagian karyawan. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan apabila tidak segera ditangani. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial, meskipun tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan pengamatan tersebut, penelitian ini difokuskan pada pelatihan dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor kunci dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, guna menguji secara empiris apakah kedua faktor tersebut menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan di PT Bintang Yoga Indonesia.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik, salah satunya melalui pelatihan. Pelatihan dipandang sebagai proses pendidikan jangka pendek yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan

perubahan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Data pelatihan PT Bintang Yoga Indonesia periode 2021–2023 menunjukkan adanya peningkatan rata-rata pelaksanaan pelatihan, namun hasilnya masih belum sepenuhnya mencapai target, terutama pada aspek instruktur, peserta, metode, tujuan, dan materi pelatihan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan karena materi pelatihan dinilai belum maksimal dan perlu penguasaan yang lebih baik dari pimpinan agar mudah dipahami oleh karyawan. Selain itu, hasil wawancara mengungkap beberapa fenomena, seperti keterbatasan kemampuan karyawan dalam penggunaan teknologi pelatihan, kurangnya monitoring selama pelatihan, serta konflik antar karyawan yang menyebabkan sebagian tidak mengikuti program pelatihan, sehingga berdampak pada belum optimalnya peningkatan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena kondisi kerja yang aman, nyaman, dan sehat dapat meningkatkan produktivitas serta meminimalkan gangguan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek di sekitar karyawan, seperti pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan, yang secara langsung berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja. Hasil pra survei di PT Bintang Yoga Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya sesuai harapan, terutama pada aspek sirkulasi udara dan kebisingan, yang sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap kondisi tersebut. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu mengidentifikasi dan memperbaiki permasalahan lingkungan kerja fisik serta mengoptimalkan pelatihan dan fasilitas kerja sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Bintang Yoga Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Untuk mengetahui pelatihan berdampak positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia. Kedua, Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berdampak positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia. Ketiga, Untuk mengetahui pelatihan dan lingkungan kerja fisik berdampak positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:9) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:25) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan kerja, hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja demi mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Pelatihan

Menurut Sutrisno (2017:67) pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

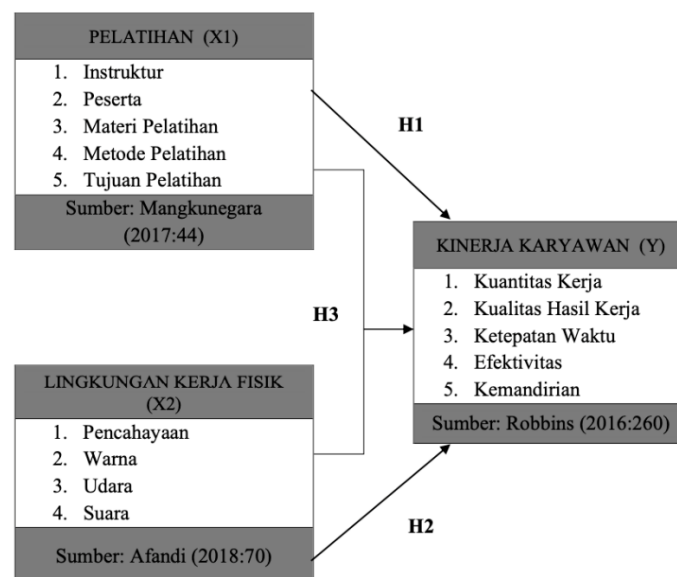
Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti temperatur, pencahayaan, kelembaban, ventilasi, kebisingan, dan keamanan.

Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2020:8) kinerja merupakan hasil kerja beserta proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Ho1 : Diduga Tidak Terdapat Dampak Positif Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia.

Ha1 : Diduga Terdapat Dampak Positif Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia.

Ho2 : Diduga Tidak Terdapat Dampak Positif Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia.

Ha2 : Diduga Terdapat Dampak Positif Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia.

Ho3 : Diduga Tidak Terdapat Dampak Positif Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia.

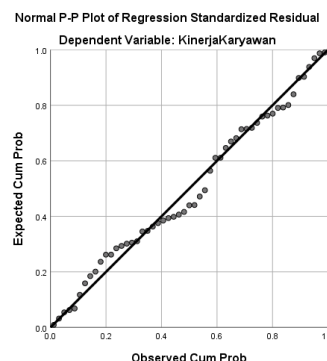
Ha3 : Diduga Terdapat Dampak Positif Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Yoga Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme dengan penekanan pada pengukuran data secara objektif dan analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan di PT Bintang Yoga Indonesia yang berlokasi di Rukan Puri Mutiara Blok BE No.16, Jl. Griya Utama, Sunter Agung, Jakarta Utara, dengan waktu penelitian selama tiga bulan, yaitu dari September hingga November 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui kuesioner, observasi, serta data terkait kondisi dan permasalahan perusahaan, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti jurnal ilmiah, buku, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	6.610	3.379				

Pelatihan	.596	.094	.608	1.956 .056	.701	1.426
LingkunganKerjaFisik	.283	.086	.315	6.342 .000 3.288 .002	.701	1.426

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Tolerance variabel Pelatihan sebesar 0,701 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,701 , dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pelatihan sebesar 1,426 serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,426 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.420	1.906		3.368	.001
Pelatihan	-.141	.053	-.421	-2.667	.010
Lingkungan Kerja Fisik	.053	.049	.172	1.088	.282

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil output uji glejser di atas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat melebihi > 0,05 yaitu sebesar 0.010 pada variabel Pelatihan (X1) dan 0.282 pada variabel Lingkungan kerja fisik (X2), hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga, hasil tersebut dikatakan memiliki model regresi yang baik (homokedastisitas).

Uji Kuantitatif

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.383	3.470		2.992	.004
Pelatihan	.765	.086	.780	8.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 10,383 + 0,765 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,383 mengandung makna apabila variabel pelatihan (X_1) tidak mengalami perubahan atau dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 10,383 poin. Sementara itu, koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,765 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan 1 poin pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,765 poin, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.313	3.619		5.336	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.581	.096	.647	6.064	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 19,313 + 0,581 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,313 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 19,313 poin. Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,581 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan 1 poin pada variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,581 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.610	3.379		1.956	.056
Pelatihan	.596	.094	.608	6.342	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.283	.086	.315	3.288	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,610 + 0,596 X_1 + 0,283 X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,610 mengandung arti apabila variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 6,610 poin. Koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) bersifat konstan, setiap peningkatan 1 poin pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,596 poin. Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,283 diartikan bahwa apabila variabel pelatihan (X_1) dianggap tetap, maka setiap peningkatan 1 poin pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,283 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,780 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,647 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 8 Hasil uji Koefisien Korelasi Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.665	3.537

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi secara simultan tabel di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,823, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat karena angka tersebut berada pada interval 0,800- 1,000.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.601	3.863

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber:

Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,608 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai dampak 60,8%.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.408	4.705
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,419 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh 41,9%.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.665	3.537
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan				

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) tabel di atas dapat diartikan bahwa angka *R Square* sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 67,8% pengaruh Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Tabel 12 Hasil Uji t Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.383	3.470		2.992 .004
	Pelatihan	.765	.086	.780	8.900 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 1 terdapat dampak positif dan signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 8,900 > t_{tabel} 2,008$ atau disignifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 13 Hasil Uji t Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.313	3.619		5.336 .000
	Lingkungan Kerja Fisik	.518	.096	.647	6.064 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis 2 terdapat dampak positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 6,064 > t_{tabel} 2,008$ atau disignifikan $0,000 < 0,05$

dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak sehingga secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Tabel 14 Hasil Uji F Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1316.935	2	658.467	52.627	.000 ^b
Residual	625.593	50	12.512		
Total	1942.528	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan					

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 26, (2025).

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($52,627 > 3,183$), dan signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_o3 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 10,383 + 0,765X_1$ yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan 1 poin pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,765 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 menandakan hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,900 > 2,008$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, pelatihan terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Yoga Indonesia Jakarta Utara. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 19,313 + 0,581X_2$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan 1 poin pada variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,581 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 menunjukkan adanya hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,9%. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,064 > 2,008$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_o2 ditolak dan H_a2 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Yoga Indonesia Jakarta Utara, dan hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Dampak Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia Di Jakarta Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 6,610 + 0,596X_1 + 0,283X_2$ yang menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 menandakan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 67,8% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan lingkungan kerja fisik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis simultan memperlihatkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($52,627 > 3,183$) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, pelatihan dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Yoga Indonesia Jakarta Utara, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja fisik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bintang Yoga Indonesia di Jakarta Utara. Secara parsial, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat serta kontribusi pengaruh sebesar 60,8%, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan intensitas pelatihan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Lingkungan kerja fisik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,9%, yang menegaskan pentingnya kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja. Secara simultan, pelatihan dan lingkungan kerja fisik bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 67,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dan menegaskan bahwa optimalisasi program pelatihan serta perbaikan lingkungan kerja fisik merupakan strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bernard, L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bilson, Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management. 15th Edition*. Pearson Education.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 28*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanief, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniati. (2021). *Metode Penelitian: Teori dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Michael, S. C., & Nawawi, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Michael, S. C., & Nawawi, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (10th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Noe, Raymond A. (2017). *Employee Training and Development. 7th Edition*. McGraw-Hill Education.
- Pfeffer, J. (2019). *The Human Equation*. Buku ini sering dikutip di berbagai literatur *Manajemen SDM* dan terkait dengan pengembangan praktik SDM yang efektif. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior. 17th Edition*. Pearson Education.
- Santoso, Singgih. (2017). *Statistik Parametrik dan Nonparametrik*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIA YKPN.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan ke-6). Bandung: Alfabeta, Cv.
- Umar, H. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 107
- Widiasworo, Erwin. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska Publisher.

Dari Jurnal:

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 409-417.
- Aprilia, F., & Safiih, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sen Global Indonesia. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2666-2680.
- Apriyanto, bachtar, Fatimah, F. ., & Nursaidah, N. (2021). Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung di Jl. MH. Thamrin Ajung). *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 1(1), 17–26.
- Harefa, M. (2024). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Dapur Four Season Bali. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2),
- Herlina, N., Sinaga, M. S. R. I. B., & Marbun, R. (2023). Dampak pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1456–1466.
- Isarani, S. (2022). *Manajemen Pelayanan Darah Pada Unit Pelaksana Teknis Transfusi Darah Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Di Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar)*.
- Juliandayani, P. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pembangunan Tanjungpinang*).
- Kristyan, G. B., & Veritia, V. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Csi Indonesia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 236-245.
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Perintis Kemerdekaan. *J. Econ. Bussines Account*, 7(3), 4780-4791.
- Rorong, S. V. (2016). The impact of physical work environment toward employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, 4(1), 441–450.
- Sadiah, D. (2022). Implementasi fungsi manajemen dalam meningkatkan pelayanan kepada calon jamaah haji. *MABRUR: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2).
- Zakie, H. U., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan. *Jurnal Elastisitas*, 1(1), 13-24.