



## PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MILAGROS INDONESIA MEGAH

Mariyatul Qibliyah

STIE Mahardhika Surabaya

Parwita Setya Wardhani

STIE Mahardhika Surabaya

Ec. Sofyan Lazuardi

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: [mariyatulqibliyah8102@gmail.com](mailto:mariyatulqibliyah8102@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine whether employee training, work environment and company commitment to employee performance at PT. Milagros Indonesia Megah. This type of research is quantitative. The population studied in this study were all employees at PT. Milagros Indonesia Megah. The number of samples in this study was 55 respondents. The sample collection technique in this study was carried out by probability sampling. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed to all employees of PT. Milagros Indonesia Megah. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS (statistical Product and Services Solution) software version 29.0. The results of the study indicate that employee training variables have a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $7.570 > t\text{-table } 2.007$ , work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $5.214 > t\text{-table } 2.007$ , and company commitment variables have a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of  $3.410 > t\text{-table } 2.007$ . From the three results, it shows that employee training, work environment and company commitment to employee performance have a partial effect. For simultaneous testing, the results obtained that all variables together have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Employee Training, Work Environment, Company Commitment, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan, lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Milagros Indonesia Megah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS (statistic Product and Services Solution) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung =  $7.570 > t\text{-tabel } 2.007$ , variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung =  $5.214 > t\text{-tabel } 2.007$ , dan variabel komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $3.410 > t\text{-tabel } 2.007$ . Dari ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara

parsial. Untuk pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa semua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja, Komitmen Perusahaan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi berbagai tantangan. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem kerja, tetapi juga pada upaya karyawan untuk mengembangkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan mereka. Organisasi berperan penting dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui berbagai program pengembangan.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan sikap kerja agar mampu bekerja secara efektif. Dengan pelatihan yang intensif, karyawan dapat menyerap nilai dan pengetahuan baru yang berguna dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan juga menjadi sarana pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan tenaga kerja berkualitas dan berdaya saing tinggi, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi semangat dan efektivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menimbulkan dampak negatif seperti rendahnya semangat kerja, tingginya tingkat absensi, dan kesalahan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang aman, bersih, dan mendukung kerja sama antar karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen mencerminkan dorongan individu untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dengan mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih besar, loyalitas yang tinggi, serta tingkat ketidakhadiran dan keinginan pindah kerja yang rendah. Komitmen yang kuat akan menciptakan hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

PT. Milagros Indonesia Megah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan penjualan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan, lingkungan kerja, dan komitmen perusahaan. Namun, hasil observasi menunjukkan adanya beberapa kendala seperti materi pelatihan yang monoton, lingkungan kerja yang belum optimal, serta perputaran tenaga kerja yang cukup tinggi akibat kurangnya pengakuan dan peluang pengembangan karir. Meski demikian, perusahaan juga telah menyediakan fasilitas pendukung seperti jaminan kesehatan dan ruang kerja yang nyaman. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah”**.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan Karyawan**

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Gustiana, 2022)

Menurut Veithzal Rivai (2011:211) dalam (YULIZAR et al., 2020) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut Mangkunegara (2011:57) dalam (Baunsele, 2022), ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
  - a. Pendidikan : Meningkatkan kemampuan instruktur melalui pendidikan formal agar mampu menyampaikan materi dengan maksimal
  - b. Penguasaan materi : Instruktur harus menguasai materi dengan baik agar peserta mudah memahami isi pelatihan.
2. Peserta
  - a. Semangat mengikuti pelatihan : Antusiasme peserta sangat dipengaruhi oleh semangat instruktur dalam menyampaikan materi.
  - b. Seleksi : Perusahaan melakukan seleksi peserta agar pelatihan diikuti oleh karyawan yang memenuhi kriteria.
3. Materi
  - a. Sesuai tujuan : Materi pelatihan harus mendukung tujuan pengembangan SDM perusahaan
  - b. Sesuai komponen peserta : Materi disesuaikan dengan karakteristik peserta agar lebih efektif
  - c. Penetapan sasaran : Materi harus tepat sasaran agar mudah diterapkan dalam pekerjaan
4. Tujuan
  - a. Meningkatkan keterampilan : Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja peserta.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018: 65) dalam (Nurjaya, 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mencakup segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan (adanya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan sebagainya).

Menurut Ahyari (2000 : 155) dalam (Nurdin, 2021) menyatakan indikator lingkungan kerja antara lain :

- 1) Penerangan, adalah Cahaya yang cukup di ruang kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Suhu udara, adalah Suhu ruangan yang seimbang (tidak terlalu panas atau dingin) mendukung kenyamanan kerja.
- 3) Kebisingan, adalah Tingkat suara yang rendah membantu karyawan berkonsentrasi dan bekerja lebih efektif.

- 4) Penggunaan warna, adalah Warna ruangan yang tepat dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja
- 5) Ruang gerak, Tata letak peralatan kerja yang baik memberi kebebasan bergerak dan kenyamanan bagi karyawan.
- 6) Keamanan kerja, dapat diartikan Kondisi kerja yang aman menciptakan rasa nyaman dan melindungi karyawan dari risiko kerja.

### Komitmen Perusahaan

Robbins dan Judge (2007:110) dalam (Gede Krishnabud et al., 2023) juga menjelaskan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, diantaranya yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan bertahan karena rasa senang dan kepeduliannya pada perusahaan.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah Karyawan bertahan karena mempertimbangkan biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative Commitment*), Karyawan bertahan karena rasa kewajiban, loyalitas, dan tanggung jawab moral terhadap perusahaan.

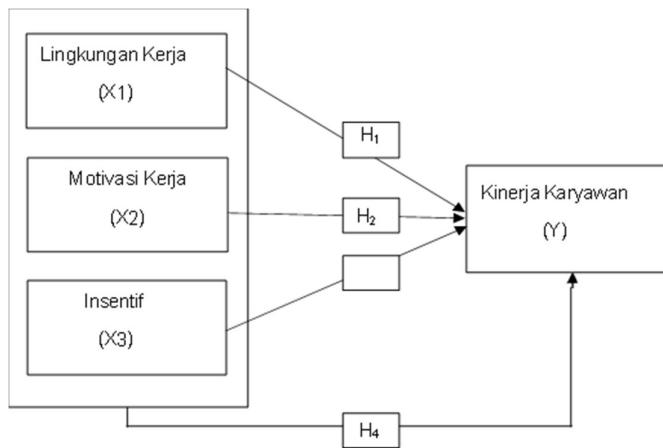
### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam (Nurdin, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2016:260) dalam (Suyono and Irawan, 2023) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## KERANGKA KONSEPTUAL



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## HIPOTESIS PENELITIAN

H<sub>1</sub> = Pelatihan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah.

H<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah.

H<sub>3</sub> = Komitmen perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah.

H<sub>4</sub> = Pelatihan Karyawan, Lingkungan kerja, dan Komitmen Perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Milagros Indonesia Megah yang berjumlah 120 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 55 karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternative jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Uji Validitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	X1.1	0.931	0.265	Valid
	X1.2	0.903	0.265	Valid
	X1.3	0.913	0.265	Valid
	X1.4	0.915	0.265	Valid
	X1.5	0.923	0.265	Valid
	X1.6	0.932	0.265	Valid
	X1.7	0.899	0.265	Valid
	X1.8	0.923	0.265	Valid
	X1.9	0.910	0.265	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.917	0.265	Valid
	X2.2	0.926	0.265	Valid
	X2.3	0.920	0.265	Valid
	X2.4	0.920	0.265	Valid
	X2.5	0.919	0.265	Valid
	X2.6	0.937	0.265	Valid
	X2.7	0.927	0.265	Valid
	X2.8	0.916	0.265	Valid
	X2.9	0.921	0.265	Valid
Komitmen Perusahaan (X3)	X3.1	0.869	0.265	Valid
	X3.2	0.904	0.265	Valid
	X3.3	0.901	0.265	Valid
	X3.4	0.920	0.265	Valid
	X3.5	0.890	0.265	Valid
	X3.6	0.891	0.265	Valid
	X3.7	0.899	0.265	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.918	0.265	Valid
	Y2	0.900	0.265	Valid
	Y3	0.913	0.265	Valid
	Y4	0.922	0.265	Valid
	Y5	0.914	0.265	Valid
	Y6	0.925	0.265	Valid
	Y7	0.918	0.265	Valid
	Y8	0.930	0.265	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel pelatihan karyawan, lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan adalah valid.

### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0.976	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.978	Reliabel
Komitmen Perusahaan (X3)	0.961	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.973	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karna itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel.

## Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3 Analisis Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.586	1.262		5.216	<.001
	Pelatihan Karyawan	.538	.071	.504	7.570	<.001
	Lingkungan Kerja	.321	.062	.367	5.214	<.001
	Komitmen Perusahaan	.249	.073	.147	3.410	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 29, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 6.586 (\alpha) + 0.538 (X1) + 0.321 (X2) + 0.249 (X3) + e$$

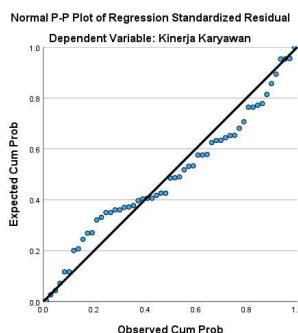
Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6.586 artinya, apabila variabel pelatihan karyawan, lingkungan kerja, komitmen perusahaan adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah sebesar 6.586.
2.  $\beta_1$  (X1) sebesar 0.538 artinya, apabila variabel pelatihan karyawan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.538.
3.  $\beta_2$  (X2) sebesar 0.321 artinya, apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.321.
4.  $\beta_3$  (X3) sebesar 0.249 artinya, apabila variabel komitmen perusahaan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.249.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

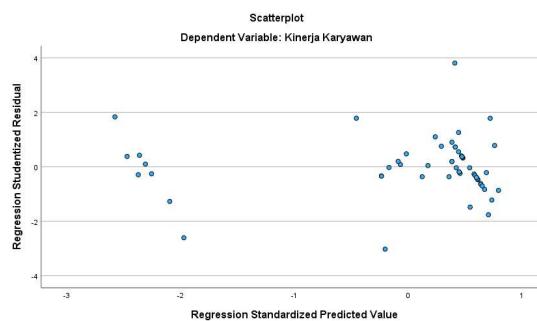


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
1	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	6.586	1.262		5.216	<.001		
	Pelatihan Karyawan	.538	.071	.504	7.570	<.001	.115	8.723
	Lingkungan Kerja	.321	.062	.367	5.214	<.001	.102	9.758
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian antara variabel pelatihan karyawan, lingkungan kerja dan komitmen perusahaan tidak terjadi Multikolonieritas.

## **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.952	1.889

a. Predictors: (Constant), Komitmen Perusahaan, Lingkungan Kerja, Pelatihan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,954 atau 95,4%, hal ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh pelatihan karyawan, lingkungan kerja, komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah sebesar 95.4%. Sedangkan sisanya 4,6% (100-95.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji T**

**Tabel 6 Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.586	1.262	5.216	<.001
	Pelatihan Karyawan	.538	.071	.504	7.570 <.001
	Lingkungan Kerja	.321	.062	.367	5.214 <.001
	Komitmen Perusahaan	.249	.073	.147	3.410 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

1. Pelatihan Karyawan (X1) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 7.570 > 2.007, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah.
2. Lingkungan Kerja (X2) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 5.214 > 2.007, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah.
3. Komitmen Perusahaan (X3) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 3.410 > 2.007, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti komitmen Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah.

### Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3888.044	3	1296.015	638.049
	Residual	103.592	51	2.031	
	Total	3991.636	54		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Perusahaan, Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = 0.001 < 0.05 dan f-hitung 638.808 > 2.79, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti pelatihan karyawan, lingkungan kerja, komitmen perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Milagros Indonesia Megah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Milagros Indonesia Megah ( $t$ -hitung  $7.570 > 2.007$ ; sig.  $0.001 < 0.05$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Syarief Eko Margono dan Taat Kuspriyono (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk menunjang pelaksanaan tugas secara efektif.

Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, menunjukkan relevansi pelatihan dengan pekerjaan. Namun, indikator terendah terdapat pada metode pelatihan di tempat kerja yang dinilai belum membantu penyelesaian pekerjaan karena kurangnya waktu, sumber daya, dan bimbingan langsung dari atasan.

Secara keseluruhan, pelatihan karyawan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. PT. Milagros Indonesia Megah perlu merancang program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan agar karyawan mampu bekerja lebih efektif dan produktif.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Milagros Indonesia Megah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Milagros Indonesia Megah ( $t$ -hitung  $5.214 > 2.007$ ; sig.  $0.001 < 0.05$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ajeng Dwi Asih et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan mampu bekerja optimal.

Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman, menunjukkan upaya menciptakan suasana kerja kondusif. Sementara itu, indikator

terendah adalah tingkat kebisingan yang masih mengganggu, karena perusahaan belum sepenuhnya menanganinya.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang nyaman terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan memperbaiki kondisi kerja agar karyawan dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan produktif.

### **Pengaruh Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Milagros Indonesia Megah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Milagros Indonesia Megah ( $t$ -hitung  $3.410 > 2.007$ ; sig.  $0.001 < 0.05$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Bahrum (2021) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan dorongan individu untuk mendukung keberhasilan perusahaan dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Umar & Norawati, 2022).

Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa karyawan merasa senang menghabiskan kariernya di perusahaan, menunjukkan adanya lingkungan kerja yang positif dan peluang pengembangan karir yang baik. Namun, indikator terendah adalah rasa keterlibatan terhadap masalah perusahaan, karena kurangnya komunikasi dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, komitmen perusahaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Milagros Indonesia Megah perlu terus meningkatkan komitmen melalui penghargaan, kesempatan karir, dan komunikasi yang terbuka agar karyawan semakin loyal dan termotivasi dalam bekerja.

### **Pengaruh Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Milagros Indonesia Megah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan karyawan, lingkungan kerja, dan komitmen perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Milagros Indonesia Megah, dengan nilai  $f$ -hitung  $638.808 > f$ -tabel  $2.79$  dan signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan karyawan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan produktivitas, sedangkan komitmen perusahaan memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan. Sinergi antara ketiganya menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja optimal dan tujuan perusahaan.

Dari ketiga variabel tersebut, pelatihan karyawan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan yang efektif sangat dibutuhkan PT. Milagros Indonesia Megah untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

## **KESIMPULAN**

1. Pelatihan Karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah.

3. Komitmen Perusahaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah.
4. Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah
5. Besarnya pengaruh pelatihan karyawan, lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 98,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Dwi Asih, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, D. H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes*. 2(4), 51–66.
- Almaududi, S., Syukri, M., and Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., and Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- BAHRUM, B. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten ....* 3(3), 11–21. <http://repository.stienobelindonesia.ac.id/handle/123456789/551%0Ahttp://repository.stienobel-indonesia.ac.id/bitstream/handle/123456789/551/BARLIANTA>
- Batubara, A. D. S., and Simalungun, U. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAMJAYA WIRASENTOSA PEMATANGSIANTAR*. 2, 44–58.
- Baunsele, P. V. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Bisman - Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(1), 60. <https://doi.org/10.32511/bisman.v7i1.940>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., and Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Fauziyyah, K., and Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmaba.v4i3.112>
- Gede Krishnabud, N., Khusna, K., and Martha Kristy Naibaho, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(2), 124–136. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i2.206>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur

- Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Hartini, S. O., and Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4943>
- Husaini, R. N., and Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Irfan, A., Jumaidah, and Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BalaiPengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan VokasiBidang Kelautan, Teknologi InformasiDan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 763–771. <https://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/Jomel/article/view/182>
- Manurung, R., and Achmad Tarmizi. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GREEN GARDEN (Study khasus di PT. Green Garden). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 1–14. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.919>
- Mirza, M., Konadi, W., and Mukhlis, M. (2022). Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees Almuslim University Bireuen District. *IndOmera*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.208>