

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirtawana Lestari

Oleh :

Falen Eka Saputra (222010200241)

Dosen Pembimbing :

Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Januari, 2026



Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat dan kompleks. Kemajuan teknologi informasi, serta meningkatnya persaingan antarperusahaan mendorong organisasi untuk terus melakukan penyesuaian strategi agar dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau jasa dalam jumlah besar, tetapi juga harus mampu menjaga kualitas, ketepatan waktu, serta efisiensi proses kerja. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal, termasuk sumber daya manusia sebagai peran penggerak utama aktivitas operasional. [1]. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting yang mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola tenaga kerjanya secara efektif dan berkelanjutan [2]. Karyawan dengan kinerja yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, tetapi juga dapat menjaga kualitas hasil kerja dan berkontribusi terhadap stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk tidak hanya menetapkan target produksi yang tinggi, melainkan juga memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi, motivasi, dan kondisi kerja yang memadai agar target tersebut dapat dicapai secara realistis.

Fenomena Penelitian

Berdasarkan data yang disajikan, persentase output yang berhasil diselesaikan karyawan sepanjang tahun 2025 berada pada kisaran 77,02% hingga 80,17%. Penurunan persentase output terlihat secara bertahap sejak bulan Juli hingga November, meskipun target output per karyawan relatif stabil pada angka 2.350 unit. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi kinerja karyawan di lapangan. Peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan kemampuan dan kondisi kerja yang memadai berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas. Kesenjangan tersebut dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam efektivitas pelatihan kerja, kecukupan sistem kompensasi, maupun kelayakan lingkungan kerja.

Gap Penelitian

Pelatihan Kerja



Berdasarkan penelitian terdahulu [13] membuktikan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [14] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya pada penelitian [15] terbukti bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi



Berdasarkan penelitian [16] membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [17] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [18]

Lingkungan Kerja



Berdasarkan penelitian [19] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [20] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian [21] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirtawana Lestari!

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja?

Kategori SDG's

Penelitian ini relevan dengan upaya mendukung pekerjaan layak dan peningkatan produktivitas ekonomi sebagaimana tercantum dalam SDG 8. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, memperkuat kualitas pelatihan serta memperhatikan Kompensasi yang layak bagi karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Literatur Review

Pelatihan Kerja

Konsep inti pelatihan berakar pada teori pengembangan sumber daya manusia (human resource development theory) yang memandang karyawan sebagai aset strategis organisasi. Teori ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan akan berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja kerja [25].

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan [27] kompensasi mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal

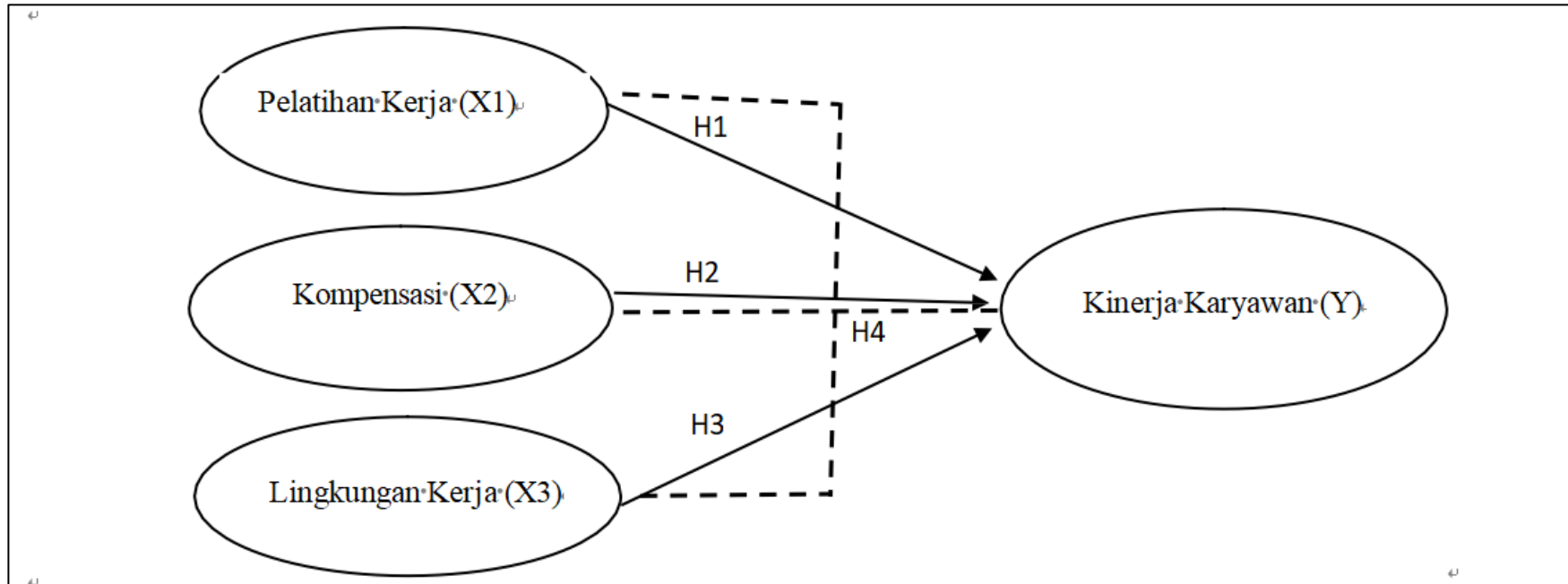
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan semangat kerja karyawan [31]

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi [23]. Kinerja dipandang sebagai indikator keberhasilan individu maupun organisasi.

Kerangka Konseptual



Hipotesis ini berupa dugaan sementara yang dikemukakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini. Dengan adanya hipotesis, pelaksanaan penelitian akan lebih diarahkan untuk menerima atau menolak dugaan sementara. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1 Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 :Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 ; Pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Metode

Metode Kuantitatif

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan di
CV. Tirtawana Lestari

Variabel Independen (X)

- Pelatihan Kerja
- Kompensasi
- Lingkungan Kerja

Subjek Penelitian

Seluruh Karyawan
CV. Tirtawana Lestari

Populasi Penelitian

Karyawan CV. Tirtawana
Lestari

Pengambilan Sample

Teknik Sampling Jenuh

Alat Penelitian

Software SPLS 3.0

Sumber Data

Data Primer yang diperoleh
langsung dari responden melalui
kuesioner online menggunakan
Google Form.

Hasil

Tabel 3 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1.1	0,951	Valid
	X1.2	0,901	
	X1.3	0,929	
	X1.4	0,937	
Kompensasi	X2.1	0,886	Valid
	X2.2	0,910	
	X2.3	0,891	
	X2.4	0,916	
Lingkungan Kerja	X3.1	0,890	Valid
	X3.2	0,880	
	X3.3	0,859	
	X3.4	0,866	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,868	Valid
	Y.2	0,886	
	Y.3	0,920	
	Y.4	0,916	

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Pada pengujian yang telah dilakukan di dapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,70$. Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa memenuhi syarat dianggap valid

Hasil

Tabel 4 Discriminant Validity Nilai Fornell Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan	0,898			
Kompensasi_	0,446	0,901		
Lingkungan kerja	0,512	0,169	0,874	
Pelatihan Kerja_	0,581	0,207	0,256	0,930

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

pada tabel 4 pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70 , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

Hasil

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Pelatihan Kerja	0,865	Valid
Kompensasi	0,811	Valid
Lingkungan Kerja	0,764	Valid
Kinerja Karyawan	0,806	Valid

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai dari Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5 di setiap variabel. Semua konstruk dalam model penelitian menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varian dari indikator-indikatornya, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut secara bersama-sama dapat merepresentasikan konstruk latennya dengan baik

Hasil

Tabel 6. . Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,920	0,922	0,943	0,806
Kompensasi_	0,923	0,932	0,945	0,811
Lingkungan kerja	0,897	0,903	0,928	0,764
Pelatihan Kerja_	0,948	0,951	0,962	0,865

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 6, semua konstruk dalam model penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik dan memenuhi standar yang dipersyaratkan. Keempat variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Nilai Composite Reliability (rho_C) yang konsisten tinggi pada semua variabel (berkisar antara 0,928 – 0.962) semakin memperkuat bukti reliabilitas model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini reliabel

Hasil

Tabel 7. Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,563	0,539

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 7 menunjukkan Hasil koefisien determinasi (R-Square) pada output SmartPLS menunjukkan bahwa nilai R-Square pada Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,563, yang berarti 56,3% variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan. Sisa 43,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan kriteria Cohen (1988), nilai R-Square 0,563 dapat dikategorikan sebagai "Moderat" ($> 0,33$), yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediktif yang substansial dan variabel-variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan

Hasil

Tabel 8. Uji F Square

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan				
Kompensasi	0,191			
Lingkungan kerja	0,261			
Pelatihan Kerja	0,383			

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan nilai f-square, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,191 termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,261 termasuk dalam kategori sedang. Selain itu, pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,383 termasuk dalam kategori besar

Hasil

Tabel 9. Patch Coeffieients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kompensasi-> Kinerja Karyawan	0,298	0,307	0,082	3,615	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja -> Kinerja Karyawan	0,352	0,347	0,094	3,743	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,430	0,431	0,100	4,296	0,000	Signifikan

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, ketiga variabel independen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,298, pvalue 0,000 ($<0,05$), dan t-statistics 3,615 ($>1,96$). Demikian pula, Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,352, p-value 0,000 ($<0,05$), dan t-statistics 3,743 ($>1,96$). Namun, Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,430, p-value 0,000 ($<0,05$), dan t-statistics 4,296 ($>1,96$). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari. Implikasi empiris menunjukkan bahwa tingginya pengaruh Pelatihan Kerja pada CV Tirtawana Lestari dapat terjadi karena pelatihan benar-benar membantu karyawan dalam memahami pekerjaan mereka sehari-hari. Melalui hasil evaluasi pelatihan sebagai indikator utama, karyawan bisa mengetahui kemampuan apa saja yang sudah mereka kuasai dan bagian mana yang masih perlu diperbaiki. Dengan begitu, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugasnya, lebih terarah saat bekerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga menambah pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang besar karena manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh karyawan dalam proses kerja maupun hasil kerja mereka.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Implikasi empiris menunjukkan bahwa kompensasi pada CV Tirtawana Lestari tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi utama seperti gaji, insentif, dan tunjangan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Namun, pengaruh kompensasi terhadap kinerja masih lebih rendah dibandingkan Pelatihan Kerja. Meskipun karyawan sudah mendapatkan gaji yang sesuai, mereka tetap membutuhkan pelatihan agar lebih memahami cara kerja yang benar, standar perusahaan, serta mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja. Apalagi pekerjaan di CV Tirtawana Lestari berkaitan dengan proses produksi, sehingga karyawan tidak hanya membutuhkan semangat, tetapi juga kemampuan kerja yang baik. Oleh karena itu, kompensasi tetap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak sebesar pelatihan kerja karena pelatihan memberikan manfaat yang lebih langsung terhadap proses kerja dan hasil kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji diatas dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan semangat kerja, memperkuat hubungan antar rekan kerja, serta membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Implikasi empiris menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, terutama pada indikator kenyamanan lingkungan, memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan lebih semangat, fokus, serta mengurangi rasa jenuh selama bekerja. Meskipun sama-sama menjadi faktor pendukung seperti Kompensasi, pengaruh lingkungan kerja masih lebih tinggi karena kenyamanan tempat kerja dirasakan langsung oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, kompensasi seperti gaji, insentif, dan tunjangan lebih berperan sebagai bentuk penghargaan dan dorongan motivasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Tirtawana Lestari. Artinya, karyawan akan lebih mudah bekerja dengan baik apabila mereka mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, menerima kompensasi yang dirasa layak, dan berada di lingkungan kerja yang nyaman. Dari ketiga faktor tersebut, pelatihan kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan semangat kerja, tetapi juga arahan dan pembekalan yang jelas agar mereka lebih paham cara bekerja yang benar, bisa mengurangi kesalahan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Selain pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja juga tetap memiliki peran penting. Kompensasi yang sesuai, seperti gaji, insentif, dan tunjangan, dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai sehingga mereka lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membuat karyawan lebih fokus, tidak mudah jenuh, serta lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, CV Tirtawana Lestari perlu memperhatikan ketiga hal tersebut secara bersama-sama, yaitu pelatihan yang tepat, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang nyaman.

