



TUGAS AKHIR FALEN EKA SAPUTRA 22201020241 BAB I-V
ID : 2bfb29a53f6749d278dd5c336295663b6f428d69



File name : TUGAS AKHIR FALEN EKA SAPUTRA 22201020241 BAB I-V.txt	Submitter : UMSIDA Perpustakaan
Original file size : 425.04 KB	Submission date : June 3, 2026
Number of words : 7,577	Upload type : interface
Number of characters : 59511	analysis end date : June 3, 2026

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :

Similarities 8%

Passages with similarities to sources found in different collections.



AI detection 2%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.
This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



Unrecognized languages <1%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.



Not included in the percentage of suspicious texts :

Texts between quotes <1%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.


Similarities
8%

Passages with similarities to sources found in different collections.



Main source detected

No.	Description	Similarities	Locations
1	 The Influence of Work Environment, Employee Innovation, and Intrinsic... archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/10303/74209 ↗	5%	
2	 journal.uwks.ac.id journal.uwks.ac.id/pragmatis/article/download/4390/pdf/0 ↗	1%	
3	 PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA GURU DENGAN... doi.org/10.37598/jimma.v14i2.2383 ↗	1%	
4	 journal.stieamkop.ac.id journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/9007/5788 ↗	1%	
5	 PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJ... doi.org/10.33884/scientiajournal.v7i4.10346 ↗	<1%	
6	 ejournal3.undip.ac.id ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/18022/17097 ↗	<1%	
7	 Document from another user #04ae6b Comes from another group	<1%	
8	 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP... ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/1008/1158 ↗	<1%	
9	 journal.unibos.ac.id journal.unibos.ac.id/jebd/article/download/2667/2959/28226 ↗	<1%	
10	 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja... doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7093 ↗	<1%	
11	 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja... doi.org/10.57096/blantika.v3i11.457 ↗	<1%	

Source with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations
12	 Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan... doi.org/10.61132/jumabedi.v3i1.1267 ↗	<1%	

No.		Description	Similarities	Locations
13		THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, INTERPERSONAL COMMUNICATION,... bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/484/313 ↗	<1%	
14		repository.unpas.ac.id repository.unpas.ac.id/83327/1/Egi%20Ardhi%20S.pdf ↗	<1%	
15		ARTIKEL DIANA BAB 1-5 REV 1 #28ca7a 📁 Comes from my group	<1%	
16		Lingkungan Kerja pada PT. Anugrah Wijaya Maskot doi.org/10.37481/sjr.v9i2.1423 ↗	<1%	
17		Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) - Analisis Data 123dok.com/article/pengujian-model-pengukuran-outer-model-analisis-data.q5mg... ↗	<1%	
18		Document from another user #d9a029 📁 Comes from another group	<1%	



1

Pengaruh Pelatihan Kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari

[The influence of work training, compensation and work environment on employee performance at CV Tirtawana Lestari]

Falen Eka Saputra¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*,2)}

1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstrac This study aims to determine whether job training, compensation, and work environment influence employee performance at CV Tirtawana Lestari. This research uses a quantitative approach by distributing questionnaires to the company's employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling, in which all employees in the population are used as respondents. The collected data were then analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling method with the assistance of SmartPLS software. The results show that job training, compensation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This means that employees are more likely to improve their work performance when they receive training that suits their job needs, fair compensation, and a comfortable and supportive work environment. Therefore, CV Tirtawana Lestari needs to continue improving the quality of training, ensuring fairness in compensation, and creating a comfortable work environment so that employee performance can improve sustainably.

Keywords: job training, compensation, work environment, employee performance.

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian dijadikan sebagai responden. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan akan lebih mudah meningkatkan hasil kerjanya apabila mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kompensasi yang layak, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Oleh karena itu, CV Tirtawana Lestari perlu terus memperhatikan kualitas pelatihan, keadilan dalam pemberian kompensasi, serta kenyamanan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci - Pelatihan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap

perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat dan kompleks. Globalisasi ekonomi, kemajuan teknologi informasi, dan meningkatnya persaingan antar perusahaan mendorong organisasi untuk terus menyesuaikan



strategi mereka guna mempertahankan operasional bisnis. Dalam situasi tersebut, perusahaan tidak lagi hanya diharapkan untuk menghasilkan produk atau layanan dalam jumlah besar, tetapi juga perlu memastikan kualitas, memenuhi tenggat waktu, dan bekerja secara efisien. Persaingan semakin ketat, sehingga perusahaan perlu menggunakan semua sumber daya yang tersedia seefisien mungkin, hal ini mencakup sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan operasional. Sumber daya manusia memainkan peran kunci karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan kinerja karyawannya. [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 [3]. 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 dan berkesinambungan.

Para karyawan di CV Tirtawana Lestari mengalami masalah terkait kinerja. Menurut data internal perusahaan <mailto:ubaid@umsida.ac.id>

2

dari tahun 2025, jumlah pesanan produk menunjukkan tren peningkatan selama periode awal hingga pertengahan tahun yang diikuti dengan peningkatan target output per karyawan. Namun, peningkatan target tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan realisasi output yang optimal. Persentase pencapaian output karyawan sepanjang tahun 2025 cenderung berada pada kisaran yang relatif stagnan, bahkan mengalami penurunan pada beberapa bulan terakhir. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan perusahaan dengan kinerja aktual karyawan.

Tabel 1. Jumlah Pesanan dan Output Produk yang Diselesaikan Karyawan Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Pesanan (Unit)	Target Output/Karyawan (Unit)	Total Output Diselesaikan (Unit)	Persentase Output
1	Januari	52.600	2.100	42.100	80,04 %
2	Februari	54.300	2.150	43.500	80,11 %
3	Maret	56.100	2.200	44.900	80,04 %
4	April	57.900	2.250	46.300	79,97 %
5	Mei	59.200	2.300	47.400	80,07 %
6	Juni	60.000	2.350	48.100	80,17 %
7	Juli	59.500	2.350	47.200	79,33 %
8	Agustus	58.800	2.350	46.300	78,74 %
9	September	58.200	2.350	45.500	78,18 %
10	Oktober	57.600	2.350	44.700	77,60 %
11	November	57.000	2.350	43.900	77,02 %
12	Desember	58.500	2.350	46.000	78,63 %

Sumber: CV Tirtawana Lestari

Berdasarkan data yang disajikan, persentase output yang berhasil diselesaikan karyawan sepanjang tahun

2025 berada pada kisaran 77,02% hingga 80,17%. Persentase tertinggi terjadi pada bulan Juni, sedangkan persentase

terendah tercatat pada bulan November. 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 ini mungkin menunjukkan adanya masalah terkait efektivitas pelatihan kerja, apakah sistem kompensasi sudah memadai, atau apakah lingkungan kerja sudah sesuai. Jika situasi ini terus berlanjut tanpa perbaikan yang signifikan, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi target produksi, mengalami penurunan efisiensi operasional, dan kehilangan daya saing di pasar.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan yang hampir dihadapi setiap perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil atau menengah. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berlangsung dalam jangka panjang. Salah satu

faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang [4]. Pelatihan yang dirancang secara tepat

sasaran dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan efisiensi, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas [5]. Selain pelatihan, kompensasi juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja [6]. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan sesuai dengan beban kerja cenderung memiliki semangat kerja yang

lebih tinggi. Di samping itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif turut memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan [7]. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi kelelahan, serta membantu karyawan bekerja secara lebih fokus dan produktif.

Perspektif manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, di antaranya pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja [4]. Pelatihan yang belum optimal dapat membatasi peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks [5]. Kompensasi yang dirasakan kurang sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan [6]. Sementara itu, lingkungan kerja

yang kurang mendukung dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta konsentrasi karyawan dalam

3

menyelesaikan tugas. Ketiga faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan [7]. Apabila pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kompensasi dirasakan kurang adil, serta lingkungan kerja belum mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, maka kondisi tersebut berpotensi menjadi penyebab tidak tercapainya peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi sejauh mana pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, apakah sistem kompensasi yang diterapkan telah mencerminkan keadilan dan layak, serta apakah lingkungan kerja telah mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu dan terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan efisiensi kerja, kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, sementara lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, setiap perusahaan memiliki ciri dan tantangan uniknya masing-masing, sehingga perlu dilakukan studi empiris yang sesuai dengan konteks organisasi. Karena situasi di CV Tirtawana Lestari, penting

untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan juga berfungsi sebagai dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan

Berdasarkan penelitian terdahulu [8] membuktikan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [9] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya pada penelitian [10] terbukti bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian [11] membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [12] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [13].

Berdasarkan penelitian [14] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [15] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian [16] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan telaah terhadap berbagai hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam dan belum sepenuhnya konsisten. Sejumlah penelitian mengemukakan bahwa pelaksanaan pelatihan yang tepat sasaran, pemberian kompensasi yang layak, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Akan tetapi, temuan lain menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut tidak selalu memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja, terutama ketika terdapat perbedaan karakteristik tenaga kerja, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta kondisi internal perusahaan. Variasi hasil penelitian tersebut menandakan adanya celah empiris yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh sebab itu, penelitian ini diarahkan untuk menelaah kembali hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih kontekstual sesuai dengan kondisi perusahaan, sekaligus memperkaya referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan berskala kecil dan menengah.

Berdasarkan latar belakang naskah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian secara detail dengan judul: "Pengaruh Pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari."

Rumusan Masalah :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirtawana Lestari?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirtawana Lestari?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirtawana

Lestari?

4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kategori SDGs :

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

4

memperhatikan Kompensasi yang layak bagi karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

II. Literatur Review

Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif [17].

Mangkunegara

menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya, baik pada aspek teknis maupun perilaku kerja [18]. Pandangan serupa dikemukakan oleh Dessler yang menekankan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana penyesuaian kompetensi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan

yang terus berkembang [19]. 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 [20]. Relevansi pelatihan pada konteks CV Tirtawana Lestari menjadi penting mengingat meningkatnya target produksi menuntut karyawan memiliki keterampilan kerja yang memadai agar mampu memenuhi standar kinerja perusahaan. Menurut [21] terdapat indikator Pelatihan Kerja, sebagai berikut;

1) Kesesuaian Materi Pelatihan: Menggambarkan tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan jenis pekerjaan dan tuntutan target kerja karyawan.

2) Metode Pelatihan: Menunjukkan kejelasan dan kemudahan metode pelatihan yang digunakan perusahaan dalam

mendukung pemahaman karyawan terhadap pekerjaan.

3) Kompetensi Instruktur Pelatihan: Mencerminkan kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

4) Evaluasi Hasil Pelatihan: Menggambarkan sejauh mana hasil pelatihan dievaluasi dan diterapkan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari.

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan [22]. Hasibuan dan Bayzura menyatakan bahwa kompensasi mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal [23]. Robbins dan Judge menambahkan bahwa persepsi keadilan kompensasi memiliki peran penting dalam

membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan [24]. Landasan teori kompensasi bertumpu pada teori keadilan (equity

theory) yang menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan imbalan yang diterima dengan usaha yang dikeluarkan. Ketidakseimbangan persepsi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan kinerja kerja [25]. Konteks CV Tirtawana Lestari menunjukkan bahwa peningkatan target kerja perlu diimbangi dengan sistem kompensasi yang dirasakan adil agar karyawan tetap termotivasi dalam mencapai kinerja optimal. Menurut [4] dan [5], terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji: Menggambarkan kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan.

2) Insentif: Menunjukkan adanya insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan pencapaian kinerja atau target

kerja karyawan.

3) Tunjangan: Mencerminkan fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan

karyawan.

4) Keadilan Sistem Kompensasi: Menggambarkan persepsi karyawan terhadap keadilan pemberian kompensasi antar

karyawan dengan pekerjaan yang sebanding.

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 [26]. Pendapat tersebut menegaskan bahwa

lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Teori ergonomi dan teori perilaku organisasi menjadi dasar dalam menjelaskan peran lingkungan kerja terhadap kinerja [27]. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi sosial akan meningkatkan konsentrasi serta mengurangi kelelahan kerja. Indikator lingkungan kerja meliputi kondisi pencahayaan, kebersihan, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kenyamanan ruang kerja. Relevansi variabel ini sangat penting bagi CV Tirtawana Lestari mengingat tingginya tuntutan produksi yang membutuhkan kondisi kerja yang mendukung produktivitas. Menurut [28], indikator

5

lingkungan kerja meliputi:

1) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja: Menggambarkan kelayakan kondisi ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan

fasilitas kerja.

2) Keamanan dan Keselamatan Kerja: Menunjukkan tingkat keamanan kerja serta perlindungan terhadap risiko kerja

yang dirasakan karyawan.

3) Hubungan Antar Rekan Kerja: Mencerminkan kualitas kerja sama dan komunikasi antar karyawan dalam

menjalankan pekerjaan.

4) Kenyamanan Lingkungan Kerja: Menggambarkan perasaan nyaman karyawan selama menjalankan aktivitas kerja

sehari-hari.

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 [18]. Kinerja dipandang sebagai indikator keberhasilan individu maupun organisasi. Teori kinerja menjelaskan bahwa pencapaian kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan kerja [29]. Kombinasi faktor tersebut menentukan sejauh mana karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Menurut [30] terdapat 4 indikator dalam Kinerja Karyawan yaitu;

1) Kualitas Kerja: Menggambarkan tingkat ketelitian dan mutu hasil kerja karyawan sesuai standar perusahaan.

2) Kuantitas Kerja: Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target output yang

ditetapkan.

3) Ketepatan Waktu: Menggambarkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah

ditentukan.

4) Tanggung Jawab Kerja: Mencerminkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan mematuhi

prosedur kerja perusahaan.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antara Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif [31]. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya, baik yang berkaitan dengan aspek teknis maupun prosedural. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan membantu karyawan menguasai metode kerja yang benar, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas [32]. Dalam konteks perusahaan seperti CV Tirtawana Lestari, pelatihan menjadi sarana strategis untuk memastikan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Selain meningkatkan keterampilan kerja, pelatihan juga berperan dalam membentuk sikap dan kepercayaan diri karyawan [12]. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan cenderung lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai [14]. Dengan demikian, pelatihan yang efektif diyakini memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Temuan penelitian Sari et al., menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam aspek produktivitas dan kualitas kerja [8]. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Setiawan et al., yang menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mampu mendorong kinerja karyawan secara optimal [9].

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan

atas kontribusi yang telah diberikan. Sistem kompensasi yang adil dan proporsional tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai alat motivasi kerja [22]. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, maka akan muncul rasa dihargai dan kepuasan kerja [4]. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

Di lingkungan kerja seperti CV Tirtawana Lestari, kompensasi yang mencakup gaji, insentif, maupun tunjangan memiliki peran penting dalam menjaga semangat kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh

6

kompensasi layak cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, di mana peningkatan kesejahteraan karyawan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja [11][12].

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik dapat membantu karyawan bekerja secara lebih fokus dan efisien [33]. Faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja turut menentukan kenyamanan karyawan selama bekerja. Dalam perusahaan seperti CV Tirtawana Lestari, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung agar karyawan mampu menjalankan tugasnya tanpa gangguan.

Lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi terhadap kondisi psikologis karyawan [4]. Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa lebih tenang dan termotivasi [26]. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya konsentrasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan

kerja yang mendukung mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, terutama dalam aspek efektivitas dan kualitas hasil kerja [14][15].

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif.

Kompensasi

merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan, yang dapat

memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik

di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan serta semangat kerja [34]. Ketika ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik, maka akan tercipta kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas hasil

kerja karyawan.

Di lingkungan kerja seperti CV Tirtawana Lestari, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang nyaman memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, didukung oleh sistem kompensasi yang layak, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam salah satu faktor tersebut

dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja

memiliki hubungan yang erat secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

di mana peningkatan kualitas pelatihan, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja [34], [35].

H4: Pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini diartikan sebagai hubungan yang akan menggabungkan secara teoritis antara variabel

penelitian yakni, antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang akan diamati melalui penelitian yang

dilaksanakan. Didalam penelitian ini, kerangka konseptual yang telah disajikan pada gambar dibawah ini dirancang

berdasarkan beberapa rujukan penelitian terdahulu. Sehingga, berdasarkan teori diatas, peneliti mengasumsikan bahwa

variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara stimultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat pengaruh dari penelitian teoritis dan pandangan dari penelitian terdahulu, struktur

yang dipakai dapat dipertimbangkan antara lain :

Pelatihan Kerja (X1)

H1

Kompensasi (X2)

H2

Kinerja Karyawan (Y)

H3

Lingkungan Kerja (X3)

Hipotesis :

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

Sumber : Sari et al., (2024) [8]; Ihsan et al., (2024) [11]; Ariansy & Kurnia (2022) [15];
Hidayat et al., (2024) [35].

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif eksploratif [36], yang bertujuan untuk

menggambarkan serta menganalisis hubungan antar variabel secara objektif. Lokasi penelitian berada di CV Tirtawana

Lestari yang beralamat di Jalan Industri, Desa Gunung Sari, Watesnegoro, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur.

Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi

dijadikan sebagai responden penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif terbatas. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV Tirtawana Lestari yang berjumlah 60 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 60 responden. [37]. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner

yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Data yang

dianalisis terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang

bersumber dari dokumen dan arsip perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3 sebagai alat analisis data.[38].

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang merupakan

bagian dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Metode PLS dipilih karena dinilai sesuai untuk penelitian

yang bersifat pengujian hubungan prediktif antarvariabel laten, baik yang melibatkan hubungan langsung maupun tidak

langsung. [39]. Melalui metode ini, hubungan antar konstruk laten dapat dianalisis secara komprehensif.[40].

Proses

H4



evaluasi model dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) dan pengujian model struktural (inner model).

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu

mengukur konstruk laten secara tepat dan konsisten. Pada tahap ini, dilakukan evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian [42]. Beberapa kriteria pengujian yang digunakan dalam evaluasi outer model antara lain sebagai berikut:

1) Convergent Validity

Convergent Validity digunakan untuk menilai tingkat keterkaitan antarindikator dalam mengukur konstruk yang sama. Indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai loading factor berada di atas 0,7. Namun demikian, indikator dengan nilai loading antara 0,5 hingga 0,7 masih dapat dipertahankan selama tidak menurunkan tingkat reliabilitas konstruk secara keseluruhan.

2) Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari

konstruk lainnya. Kriteria ini dapat dilihat melalui perbandingan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk, atau dengan melihat nilai cross loading, di mana indikator harus memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain.

3) Average Variance Extracted (AVE)

AVE digunakan untuk mengetahui seberapa besar variansi indikator yang mampu dijelaskan oleh

konstruk laten. Nilai AVE yang memenuhi kriteria adalah lebih dari 0,5, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh variansi indikatornya.

4) Composite Reliability

Composite Reliability (CR) digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator dalam

satu konstruk. Nilai CR yang dianggap memadai adalah minimal 0,7, yang menandakan bahwa indikator-indikator memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama.

5) Cronbach's Alpha

Selain CR, reliabilitas konstruk juga dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's

Alpha dinyatakan dapat diterima apabila berada di atas 0,6 untuk penelitian yang bersifat eksploratif dan di atas 0,7 untuk penelitian yang bersifat konfirmatori.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah

pengujian model struktural. Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten sekaligus menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian [43]. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:

1) R-Square (R^2)

R-Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu kuat apabila lebih dari 0,67, moderat sekitar 0,33, dan lemah apabila kurang dari 0,19. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat.

2) Path Coefficients

Path Coefficients atau koefisien jalur digunakan mengetahui arah dan besarnya pengaruh antarvariabel

dalam model struktural. Pengujian signifikansi dilakukan melalui teknik bootstrapping, dengan kriteria nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

3) Effect Size (f^2)

Nilai f^2 digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap

variabel endogen. Kekuatan pengaruh dikategorikan sebagai kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat

9

memudahkan dalam pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat 4 variable meliputi: Variabel independen yang digunakan adalah Pelatihan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

a) Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Penelitian ini mengukur pelatihan berdasarkan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan di perusahaan. Indikator pelatihan meliputi kesesuaian materi pelatihan, metode pelatihan, kompetensi instruktur, dan evaluasi hasil pelatihan.

Menurut [21] terdapat indikator Pelatihan Kerja, sebagai berikut;

1. Kesesuaian Materi Pelatihan: Tingkat kesesuaian materi pelatihan yang diberikan perusahaan dengan

kebutuhan dan jenis pekerjaan karyawan.

2. Metode Pelatihan: Cara penyampaian pelatihan yang digunakan perusahaan dan kemudahan karyawan

dalam memahami materi yang disampaikan.

3. Kompetensi Instruktur Pelatihan: Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan sesuai

dengan kebutuhan kerja karyawan.

4. Evaluasi Hasil Pelatihan: Tingkat penilaian dan penerapan hasil pelatihan oleh karyawan dalam pekerjaan

sehari-hari.

b) Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja. Variabel kompensasi diukur melalui persepsi karyawan terhadap sistem imbalan yang diterima. Indikator kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan keadilan pemberian kompensasi. Menurut [4] dan [5], terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji: Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan.

2. Insentif: Tambahan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja

atau target kerja.

3. Tunjangan: Fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

4. Keadilan Sistem Kompensasi: Persepsi karyawan terhadap keadilan dan kesesuaian sistem pemberian

kompensasi di perusahaan.

c) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengukuran lingkungan kerja dilakukan berdasarkan persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Indikator lingkungan kerja meliputi kenyamanan ruang kerja, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kebersihan lingkungan. Menurut [28], indikator lingkungan kerja meliputi:



1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja: Keadaan fisik tempat kerja yang mencakup kebersihan, pencahayaan, dan kelayakan fasilitas kerja.
 2. Keamanan dan Keselamatan Kerja: Tingkat perlindungan karyawan terhadap risiko kerja dan kecelakaan kerja.
 3. Hubungan Antar Rekan Kerja: Kualitas interaksi dan kerja sama antar karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
 4. Kenyamanan Lingkungan Kerja: tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan selama melakukan aktivitas kerja.
- d) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja diukur melalui penilaian terhadap hasil kerja karyawan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Menurut [30] terdapat 4 indikator dalam Kinerja Karyawan yaitu;

1. Kualitas Kerja: Tingkat ketelitian dan mutu hasil kerja karyawan sesuai standar perusahaan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan sesuai target yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.
4. Tanggung Jawab Kerja: Kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan mematuhi aturan kerja

perusahaan.

10

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

A. Karakteristik Responden

Tabel 2 Kriteria Responden

Kriteria

Responden Kategori Frekuensi Persentase

Jenis Kelamin Laki-laki 32 53%

Perempuan 28 47%

Total 60 100%

Usia > 18 tahun 43 72%

> 36 tahun 17 28%

Total 60 100%

Berdasarkan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa karyawan di bagian produksi CVTirtawan Lestari terdiri dari 32 orang laki – laki dan 28 orang perempuan. Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa persentase karyawan pada bagian produksi di CV Tirtawana Lestari adalah 53% laki – laki lebih besar sisanya 46% perempuan. Terlihat kelompok umur responden terbagi menjadi empat kategori, dengan usia > 18 tahun (72%) lebih tinggi dibandingkan usia > 36 tahun (28%).

B. Analisis Data

1. Hasil Outer Model

Tahap pertama pengerjaan pada SmartPLS versi 3.0, dengan melakukan algoritma pemodelan jalur kuadrat terkecil parsial (PLS) termasuk PLS konsisten, regresi kuadrat terkecil biasa berdasarkan skor total, opsi bootstrapping lanjutan, blindfolding, dan analisis matriks kepentingan – kinerja (IPMA). SmartPLS merupakan salah satu perangkat lunak yang dikenal untuk uji pemodelan persamaan structural kuadrat



terkecil parsial (PLS-SEM).

Gambar 1 Model Struktur
Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

a) Convergent Validty

11

Convergent Validity digunakan untuk menilai tingkat keterkaitan antarindikator dalam mengukur konstruk yang sama. Indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai loading factor berada di atas 0,7. Namun demikian, indikator dengan nilai loading antara 0,5 hingga 0,7 masih dapat dipertahankan selama tidak menurunkan tingkat reliabilitas konstruk secara keseluruhan.

Tabel 3 Uji Validitas Konvergen

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 nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

b) Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar

berbeda dari konstruk lainnya. Kriteria ini dapat dilihat melalui perbandingan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk, atau dengan melihat nilai cross loading, di mana indikator harus memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain.

Tabel 4. NilaiFornell Larcker Criterion

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Kinerja
Karyawan

Kompens
asi

Lingkungan
kerja

Pelatihan
Kerja_

- X1.1 0,951
- X1.2 0,901
- X1.3 0,929
- X1.4 0,937
- X2.1 0,886
- X2.2 0,910
- X2.3 0,891
- X2.4 0,916
- X3.1 0,890
- X3.2 0,880
- X3.3 0,859
- X3.4 0,866
- Y.1 0,868

Y.2 0,886
Y.3 0,920
Y.4 0,916

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

12

Tabel 5. Nilai Cross Loading

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4 dan 5, nilai cross loading 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 dihubungkandengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya danmembuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

c) Average Variance Extracted (AVE)
AVE digunakan untuk mengetahui seberapa besar variansi indikator yang mampu dijelaskan oleh

konstruk laten. Nilai AVE yang memenuhi kriteria adalah lebih dari 0,5, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh variansi indikatornya.

Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)
Variabel Average Variance Extracted

(AVE)
Ket

Pelatuihan Kerja 0,865 Valid
Kompensasi 0,811 Valid
Lingkungan Kerja 0,764 Valid
Kinerja Karyawan 0,806 Valid

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)
Pada tabel 6, 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

Kinerja Karyawan Kompensasi Lingkungan kerja Pelatihan Kerja
X1.1 0,539 0,239 0,285 0,951
X1.2 0,494 0,148 0,154 0,901
X1.3 0,544 0,209 0,238 0,929
X1.4 0,580 0,172 0,265 0,937
X2.1 0,381 0,886 0,022 0,221
X2.2 0,346 0,910 0,135 0,092
X2.3 0,401 0,891 0,268 0,124
X2.4 0,462 0,916 0,171 0,283
X3.1 0,430 0,094 0,890 0,271

X3.2 0,504 0,265 0,880 0,209
 X3.3 0,447 0,121 0,859 0,248
 X3.4 0,396 0,086 0,866 0,163
 Y.1 0,868 0,274 0,527 0,512
 Y.2 0,886 0,508 0,366 0,592
 Y.3 0,920 0,412 0,496 0,539
 Y.4 0,916 0,396 0,456 0,433

13

d) Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability (CR) digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator dalam

satu konstruk. Nilai CR yang dianggap memadai adalah minimal 0,7, yang menandakan bahwa indikator-indikator memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama.

Selain CR, reliabilitas konstruk juga dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha dinyatakan dapat diterima apabila berada di atas 0,6 untuk penelitian yang bersifat eksploratif dan di atas 0,7 untuk penelitian yang bersifat konfirmatori.

Tabel 7. Composite Reliability

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 7, 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 dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Hasil Inner Model

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya

adalah pengujian model struktural. Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten sekaligus menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian

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

14

Gambar 2 Model Struktur Bootstrapping

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

a) R-Square

R-Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu kuat apabila lebih dari 0,67, moderat sekitar 0,33, dan lemah apabila kurang dari 0,19. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat

Tabel 8 Hasil R Square

R Square R Square
Adjusted

Kinerja Karyawan 0,563 0,539

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 8 menunjukan 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. Sementara itu, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,539 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, 53,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model ini. Perbedaan yang kecil antara R-Square dan Adjusted R-Square menunjukkan bahwa model ini tidak mengalami overfitting dan tetap mempertahankan kemampuan prediksinya meskipun sudah disesuaikan dengan jumlah variabel yang ada. Berdasarkan kriteria Cohen (1988), nilai R-Square 0,563 dapat dikategorikan

15

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

b) Hasil Pengujian Inner Model (Path Coeffieient)

Path Coefficients atau koefisien jalur digunakan mengetahui arah dan besarnya pengaruh

antarvariabel dalam model struktural. Pengujian signifikansi dilakukan melalui teknik bootstrapping, dengan kriteria nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%

Tabel 9 Uji Patch Coeffieint

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Pada tabel 9, 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.

c) Effect F (Uji F square)

Nilai F^2 digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen

terhadap variabel endogen. Kekuatan pengaruh dikategorikan sebagai kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

Tabel 10. 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

Original
Sample
(O)

Sample
Mean
(M)

Standard
Deviation
(STDEV)

T Statistics
(|O/STDE

V|)

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

16

Pembahasan :
Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,430, nilai t-statistics sebesar 4,296 > 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan, khususnya dalam memahami prosedur kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta meningkatkan ketepatan dan kualitas hasil kerja.

.Implikasi empiris menunjukan 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. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan pelatihan 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 [20]. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Setiawan et al., yang menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mampu mendorong kinerja karyawan secara optimal [9]. Sebaliknya pada penelitian [10] terbukti bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Di CV Tirtawana Lestari, Pelatihan dianggap memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,298, nilai t-statistics sebesar 3,615 > 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

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

17

pelatihan kerja karena pelatihan memberikan manfaat yang lebih langsung terhadap proses kerja dan hasil kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pada teori keadilan (equity theory) yang menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan imbalan yang diterima dengan usaha yang dikeluarkan. [25]. Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap tidak adil, maka dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja. Beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, di mana peningkatan kesejahteraan karyawan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja [11][12] Namun sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [13].

H2: Di CV Tirtawana Lestari, Kompensasi dianggap memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada CV Tirtawana Lestari. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,352, nilai t-statistics sebesar 3,743 > 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. 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

Hal ini sejalan dengan teori ergonomi dan teori perilaku organisasi menjadi dasar dalam menjelaskan peran lingkungan kerja terhadap kinerja [27] Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan semangat kerja karyawan. 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. Namun, pengaruh lingkungan kerja masih lebih rendah dibandingkan Pelatihan Kerja, karena pelatihan kerja secara langsung meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, terutama dalam aspek efektivitas dan kualitas hasil kerja [14][15]. Namun sebaliknya penelitian [16] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H3: Di CV Tirtawan Lestari, Lingkungan Kerja dianggap memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan

18

V. Penutup 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.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama

proses studi dan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Seluruh Karyawan Coffee Shop di Kavling DPR Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

I. Pendahuluan

Rumusan Masalah :

Kategori SDGs :

II. Literatur Review

Pelatihan Kerja

Kompensasi

Lingkungan Kerja

Kinerja Karyawan

Hubungan antar Variabel

Kerangka Konseptual

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Definisi Operasional

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

A. Karakteristik Responden

Tabel 2 Kriteria Responden

Kriteria Responden

Kategori

Frekuensi

Persentase

Jenis Kelamin

Laki-laki

32

53%

Perempuan

28

47%

Total

60

100%

Usia

> 18 tahun

43

72%

> 36 tahun

17

28%

Total

60

100%

Berdasarkan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa ka

B. Analisis Data

1. Hasil Outer Model

2. Hasil Inner Model

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi krite

a) R-Square

R-Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan kemampuan

Tabel 8 Hasil R Square

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 8 menunjukkan Hasil koefisien determinasi (R-

b) Hasil Pengujian Inner Model (Path Coefficient)

Path Coefficients atau koefisien jalur digunakan m

Tabel 9 Uji Patch Coefficient

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Pada tabel 9, Berdasarkan hasil pengujian, ketiga
c)Effect F (Uji F square)

Nilai f^2 digunakan untuk mengukur besarnya kontrib

Tabel 10. Uji F Square

Sumber :Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan nilai f-square, dapat disimpulkan bahw

Pembahasan :

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pelatihan k

.Implikasi empiris menunjukkan bahwa tingginya peng

H1 : Di CV Tirtawan Lestari, Pelatihan dianggap me

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompensasi

Implikasi empiris menunjukkan bahwa kompensasi pad

H2: Di CV Tirtawana Lestari, Kompensasi dianggap m

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan

Hal ini sejalan dengan teori.ergonomi dan teori pe

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ling

H3: Di CV Tirtawan Lestari, Lingkungan Kerja diang

V.Penutup

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universita