

P3I UMSIDA

Tugas Akhir_Ardi Surya Widayat (4).pdf

-  RIZKI
-  Kampus 3
-  Perpustakaan

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3623362993****Submission Date****Aug 6, 2026, 2:09 PM GMT+7****Download Date****Aug 6, 2026, 2:16 PM GMT+7****File Name****Tugas_Akhir_Ardi_Surya_Widayat_4_.pdf****File Size****943.1 KB****16 Pages****7,393 Words****48,324 Characters**

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 12%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 12% Publications
- 11% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	archive.umsida.ac.id	3%
2	Publication	Lizha Dwi Mulya Putri, Andi Nadia Mughsita Sani, Dewi Virgiastuti Jarir, Dareen N...	2%
3	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta	<1%
4	Internet	media.neliti.com	<1%
5	Internet	eprints.dinus.ac.id	<1%
6	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
7	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
8	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
9	Student papers	Universitas Nasional	<1%
10	Internet	jurnal.feb-umi.id	<1%
11	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	<1%

12	Internet	e-journal.unmas.ac.id	<1%
13	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
14	Internet	ejournal.yasin-alsys.org	<1%
15	Internet	123dok.com	<1%
16	Internet	www.ojs.unr.ac.id	<1%
17	Internet	repository.upnjatim.ac.id	<1%
18	Internet	eprints2.undip.ac.id	<1%
19	Internet	ijler.umsida.ac.id	<1%
20	Publication	Neni Sri Wahyuni, Supriadi Supriadi, M.Nelson Pinem. "Pengaruh Kualitas Sumbe...	<1%
21	Publication	Arina Fauziah, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini. "Lingkungan Kerja ...	<1%
22	Publication	Rikke Nadila, Nurul Indawati. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhad...	<1%
23	Internet	ejournal.universitasmahendradatta.ac.id	<1%
24	Internet	owner.polgan.ac.id	<1%
25	Internet	e-jurnal.mm.feb.uncen.ac.id	<1%

26	Internet	ejournal.uncen.ac.id	<1%
27	Internet	journal.ipm2kpe.or.id	<1%
28	Student papers	Universitas Muhammadiyah Sukabumi	<1%
29	Student papers	Universitas Muria Kudus	<1%
30	Internet	eprintslib.ummgl.ac.id	<1%
31	Internet	jurnalisticomah.org	<1%
32	Internet	storage.googleapis.com	<1%
33	Publication	Nila Dianingsih, Akhmad Taqiyuddin. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lin...	<1%
34	Internet	repository.unama.ac.id	<1%
35	Student papers	Erciyes Üniversitesi	<1%
36	Student papers	Marquette University	<1%
37	Publication	Silviana Dewi Puspitasari, Rifdah Abadiyah, Sumartik Sumartik. "Dampak Kesusu...	<1%
38	Student papers	Universitas PGRI Palembang	<1%
39	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%

40	Internet	cdn.juris.id	<1%
41	Internet	journal.unimar-amni.ac.id	<1%
42	Internet	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
43	Student papers	Rose-Hulman Institute of Technology	<1%
44	Internet	ejournals.stiedharmaputra-smg.ac.id	<1%
45	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
46	Internet	repository.unisma.ac.id	<1%
47	Student papers	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia	<1%
48	Publication	Sunaryo Sunaryo, Sopi Pentana, Bagus Handoko, Welly Damayanti. "Pengaruh Pe...	<1%
49	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
50	Internet	eprints.universitaspurabangsa.ac.id	<1%
51	Internet	journal.yrpiiku.com	<1%
52	Internet	pustakaonline.wordpress.com	<1%
53	Internet	repository.ulb.ac.id	<1%

54

Internet

repository.unim.ac.id

<1%

The Influence of Job Training, Work Experience, and Work Environment on Employee Performance at CV. Pancanaka Baut

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

Ardi Surya Widayat ¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*2)}, Supardi ³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. This study examines the influence of job training, work experience, and work environment on employee performance at CV. Pancanaka Baut. The research was conducted in response to increasing production demand that has not been fully supported by optimal employee performance. An explanatory quantitative approach was employed using a saturated sampling technique, involving all 50 employees as research respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS 3 software. The findings reveal that job training, work experience, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Among these variables, the work environment exerts the strongest influence. The results further suggest that effective training programs, adequate work experience, and a supportive work environment can contribute to higher productivity and improved work quality among employees. In addition, the findings are expected to serve as a reference for the development of human resource management practices and provide practical considerations for companies seeking to enhance employee performance.

Keywords - Job Training, Work Experience, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pancanaka Baut. Penelitian dilakukan berdasarkan adanya peningkatan permintaan produksi yang belum sepenuhnya diimbangi oleh optimalnya kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh 50 karyawan dijadikan responden penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan yang efektif, pengalaman kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, peningkatan pengalaman kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

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

I. Pendahuluan

Dinamika persaingan industri manufaktur saat ini semakin berkembang pesat seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar, perubahan teknologi produksi, serta standar kualitas yang terus diperbarui. Perusahaan manufaktur tidak hanya dituntut memenuhi target produksi, tetapi juga menjaga kualitas produk dan ketepatan pengiriman guna mempertahankan kepercayaan pelanggan. Dalam persaingan yang semakin kompetitif, sumber daya manusia memiliki peran penting karena keberhasilan proses produksi sangat dipengaruhi oleh keterampilan teknis, ketelitian, dan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya [1]. Banyak organisasi kini memusatkan perhatian pada pengelolaan kompetensi karyawan melalui peningkatan kemampuan kerja, pengalaman teknis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas [2]. Karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai operator mesin, tetapi sebagai harapan perusahaan untuk menciptakan kemajuan operasional dan perusahaan. Maka dari itu perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui secara kompleks dan kondisi yang ada di lingkungan kerja terkait hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan memastikan keberlangsungan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

CV. Pancanaka Baut merupakan perusahaan yang memproduksi baut dan berbagai komponen logam untuk kebutuhan konstruksi, otomotif, serta industri lainnya. Meningkatnya permintaan dari berbagai sektor, khususnya pelanggan industri yang membutuhkan produk dalam jumlah besar dengan kualitas tinggi, mendorong perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksi. Namun, kondisi tersebut belum diimbangi dengan penambahan tenaga kerja yang memadai. Saat ini, perusahaan memiliki sekitar 50 karyawan yang terlibat dalam proses pemotongan material, perakitan, pengeboran, hingga tahap penyelesaian akhir produk. Akibatnya, beban kerja karyawan mengalami peningkatan seiring bertambahnya target produksi harian maupun bulanan. Tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan target produksi, tetapi juga menjaga kualitas produk agar tetap sesuai standar pelanggan. Salah satu cara agar proses kegiatan produksi tetap stabil yaitu dengan menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi terpenting yang mencerminkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi [3]. Bahkan, penilaian kinerja tidak berlaku untuk mesin produktivitas sederhana di mana jumlah produk yang dihasilkan dianggap (dalam cara tertentu), melainkan mencakup kualitas pekerjaan, pemenuhan tenggat waktu atau ketepatan waktu, pengoperasian peralatan, serta ketelitian dalam proses manufaktur seperti yang ada pada sektor manufaktur [4]. Kinerja yang baik dapat membantu menjaga kelancaran proses produksi, mengurangi limbah, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menyebabkan keterlambatan produksi, meningkatkan biaya perbaikan, serta menurunkan citra perusahaan [5]. Oleh karena itu, perusahaan harus bersifat proaktif dalam memastikan bahwa penentu-penentu kinerja diperhatikan dan dikelola secara optimal. Pelatihan yang tepat, keahlian teknis yang memadai, serta lingkungan kerja yang aman dan ramah menjadi faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja di sektor manufaktur [6]. Jika perusahaan memiliki pemahaman mendalam terhadap tiga faktor tersebut, maka dapat dikatakan bahwa itu menjadi dasar untuk merumuskan langkah-langkah peningkatan produktivitas yang sesuai.

Data internal CV. Pancanaka Baut memperlihatkan adanya peningkatan jumlah pesanan selama periode Januari hingga Juni 2025. Jumlah pesanan yang semula tercatat 86.500 unit pada Januari meningkat menjadi 121.300 unit pada Juni. Karena jumlah tenaga kerja tetap, kenaikan tersebut berdampak pada peningkatan target output karyawan setiap bulan. Tabel di bawah ini menunjukkan perkembangan jumlah pesanan dan produk yang berhasil diselesaikan oleh tim produksi.

Tabel 1. Jumlah Pesanan dan Output Produk yang Diselesaikan Karyawan

NO	Bulan/Tahun (2025)	Jumlah Pesanan (Unit)	Target Output/Karyawan (Unit)	Total Output Diselesaikan (Unit)	Persentase Output
1.	Januari	86.500	7.500	6.900	92,00%
2.	Februari	92.300	7.600	6.850	90,13%
3.	Maret	98.400	7.700	6.800	88,31%
4.	April	102.800	7.750	6.650	85,81%
5.	Mei	114.000	7.850	6.450	82,17%
6.	Juni	121.300	8.000	6.300	78,75%

Sumber: CV Pancanaka Baut

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah pesanan perusahaan terus meningkat dari Januari hingga Juni 2025. Namun, meskipun permintaan meningkat, persentase pencapaian target produksi karyawan justru mengalami penurunan signifikan, yaitu dari 92,00% pada Januari menjadi hanya 78,75% pada Juni. Fenomena ini mengindikasikan terjadi ketimpangan antara planing yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan hasil yang terjadi di lapangan. Peningkatan target output yang terus naik (dari 7.500 unit menjadi 8.000 unit) tidak diikuti dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikannya. Penurunan persentase output ini dapat disebabkan oleh

berbagai faktor, antara lain kemampuan teknis karyawan yang belum memadai untuk memenuhi target yang semakin tinggi, perbedaan pengalaman dalam mengoperasikan mesin dan menangani proses produksi, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung efektivitas dan kenyamanan kinerja, beban kerja meningkat, sementara peningkatan kompetensi tidak berjalan seimbang. Kondisi tersebut memperkuat urgensi penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak optimal, seperti pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja pada CV Pancanaka Baut.

Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan kompetensi karyawan [7]. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan teknis, serta kecepatan kerja karyawan ketika mengoperasikan mesin atau melakukan aktivitas produksi lainnya [8]. Dengan adanya program pengembangan karyawan atau pelatihan maka dapat memudahkan perusahaan dalam mencari pekerja yang sesuai dengan kinerja perusahaan. Pada industri manufaktur, keahlian skill setiap individu tidak mencakup pengoperasian peralatan produksi, tetapi juga aspek keselamatan kerja, pengendalian kualitas, teknik pemeriksaan, serta penyelesaian masalah teknis [9]. Pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif, meminimalkan cacat produksi, dan meningkatkan produktivitas. Namun, jika pelatihan yang diberikan minim atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka karyawan akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan proses produksi, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, perlu diteliti sejauh mana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Pengalaman kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan tingkat keterampilan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis. Pengalaman kerja memainkan peran besar dalam membentuk ketelitian, kecepatan, dan kepercayaan diri karyawan ketika menghadapi berbagai situasi kerja [10]. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih panjang umumnya lebih memahami prosedur, lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, dan lebih mampu mengantisipasi kesalahan pada proses produksi [11]. Selain itu, pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan teknis, terutama ketika menghadapi masalah mesin atau kualitas produk. Namun demikian, pengalaman yang panjang tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi apabila tidak diikuti dengan pembaruan kompetensi atau kurangnya motivasi kerja [12]. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris di lingkungan CV. Pancanaka Baut.

Selain pelatihan dan pengalaman, kondisi atau keadaan lingkungan tempat kerja juga ikut memberikan faktor sumbangsi yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri termuat antara lain keadaan tempat kerja yang kurang terang, cuaca atau udara di dalam ruangan, kebisingan, ruang gerak, serta tata letak peralatan, seperti juga aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan dukungan dari atasan [8]. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, menurunkan tingkat kelelahan, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja [13]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bising, panas, atau berdebu dapat menghambat produktivitas karyawan, meningkatkan kesalahan kerja, dan menurunkan motivasi [14]. Dalam industri manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, beberapa area produksi memiliki tingkat kebisingan tinggi dan suhu panas akibat penggunaan mesin. Jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan dapat menurun secara signifikan. Oleh sebab itu, penelitian ini memandang penting untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh [15] menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja karyawan, dan temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [16] yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan. Di sisi lain, studi oleh [17] menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut memberikan hasil adanya ketidakkonsistenan mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh [18] menunjukkan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kinerja karyawan, dan temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [19] yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan. Di sisi lain, studi oleh [20] menunjukkan bahwa faktor pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut memberikan hasil adanya ketidakkonsistenan mengenai pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh [21] menunjukkan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan, dan temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [22] yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan. Di sisi lain, studi oleh [23] menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut memberikan hasil adanya ketidakkonsistenan mengenai pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari kajian yang sudah peneliti paparkan di atas, masih ditemukan kesenjangan (research gap) berupa ketidak konsistenan hasil mengenai pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya pada sektor manufaktur. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, namun sejumlah studi lain menemukan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut tidak selalu signifikan karena dipengaruhi faktor individu dan kondisi operasional perusahaan. Ketidakselarasan temuan ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian ulang guna memastikan sejauh mana variabel – variabel yang sudah peneliti paparkan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancanaka Baut. Evidence gap ini menjadi dasar dilakukannya penelitian sebagai bentuk pembaruan empiris dan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia.

15 Berdasarkan latar belakang naskah yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti akan melakukan penelitian mendalam dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut.”**.

9 **Rumusan Masalah :**

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pancanaka Baut?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pancanaka Baut?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pancanaka Baut?

Kategori SDGs :

Penelitian ini sejalan dalam mendukung terwujudnya pekerjaan layak serta peningkatan produktivitas ekonomi sebagaimana tercantum dalam SDGs 8. Melalui pemahaman terhadap variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengoptimalkan pelatihan dan pengalaman kerja, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

II. Literatur Review

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan program terstruktur yang disusun untuk memperdalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai bidang pekerjaan [24]. Pelatihan memegang peranan penting dalam memastikan kompetensi karyawan tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan operasional perusahaan [25]. Menurut Rosmayanti et al., pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan teknis, perilaku kerja, serta kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas [26]. Pada perusahaan manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, pelatihan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kecermatan, kualitas produksi, serta kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin atau alat produksi yang membutuhkan keahlian khusus. Pelatihan yang tepat sasaran dapat membantu mengurangi tingkat kesalahan kerja, meminimalkan risiko kecelakaan, serta memastikan standar kualitas output tetap terjaga [27]. Menurut [28] terdapat 5 indikator Pelatihan Kerja, sebagai berikut;

- 1) *Instructor/Trainer*: Instruktur adalah pihak yang memberikan materi pelatihan secara profesional dan kompeten.
- 2) *Methods*: Metode pelatihan merupakan teknik atau cara yang digunakan dalam proses penyampaian materi pelatihan.
- 3) *Materials*: Materi pelatihan adalah isi konten yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.
- 4) *Learning Environment*: Lingkungan belajar adalah lingkungan fisik dan psikologis yang mendukung proses belajar.
- 5) *Trainee Motivation*: Motivasi peserta adalah dorongan internal karyawan untuk berpartisipasi dan menyerap pelatihan sebaik mungkin.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seseorang dari tugas-tugas yang mereka lakukan secara berulang dalam kurun waktu tertentu [11]. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, mengidentifikasi masalah, serta menentukan keputusan kerja yang tepat. Dalam konteks industri seperti CV. Pancanaka Baut, pengalaman kerja sangat berkaitan dengan efisiensi produksi. Karyawan yang berpengalaman biasanya mampu bekerja lebih cepat, menghasilkan produk dengan ketelitian tinggi, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan prosedur operasional. Menurut [29], terdapat beberapa indikator Pengalaman Kerja, yaitu:

- 1) *Lama Kerja*: Lama bekerja adalah durasi seseorang menjalani suatu pekerjaan yang membentuk kompetensinya.
- 2) *Tingkat Pengetahuan*: Tingkat pengetahuan adalah pemahaman karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan pengalaman sebelumnya.
- 3) *Kemampuan Menyelesaikan Masalah*: Kemampuan ini mengacu pada seberapa cepat dan tepat karyawan menangani masalah di tempat kerja.
- 4) *Penguasaan Tugas*: Penguasaan tugas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan standar yang diharapkan.
- 5) *Riwayat Pekerjaan Sebelumnya*: Riwayat pekerjaan adalah catatan dari pekerjaan sebelumnya yang meningkatkan kompetensi seseorang.

Lingkungan Kerja

Lingkungann kerja merupakan seluruh faktor atau aktivitas baik itu berupa fisik maupun non fisik yang memengaruhi tingkat kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan saat menjalankan tugas mereka. [30]. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kondusif, meningkatkan semangat, serta mendorong produktivitas karyawan. Lingkungan kerja, menurut Fatimah dan Hadi, terdiri dari dua komponen, yaitu lingkungan fisik (penerangan, kebisingan, suhu) serta nonfisik (interaksi kerja, komunikasi, budaya organisasi) [31]. Pada CV. Pancanaka Baut yang bergerak di bidang produksi baut dan komponen metal, kondisi lingkungan kerja sangat menentukan hasil kerja. Lingkungan yang aman, bersih, memiliki pencahayaan cukup, serta minim kebisingan berlebih akan sangat membantu karyawan dalam menjaga fokus dan kualitas hasil produksi. Menurut [32], indikator Lingkungan Kerja meliputi:

- 1) Kondisi Fisik, Kondisi fisik adalah keadaan ruang kerja seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan.
- 2) Hubungan Kerja: Hubungan kerja adalah interaksi harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
- 3) Ketersediaan Fasilitas: Fasilitas kerja adalah sarana pendukung yang diberikan perusahaan untuk memperlancar pekerjaan.
- 4) Struktur Kerja: Struktur kerja mendefinisikan bagaimana tugas dibagi dan siapa yang memiliki wewenang dalam organisasi.
- 5) Suasana Kerja: Suasana kerja adalah suasana hati yang diciptakan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang baik yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan seseorang dalam melancarkan pekerjaannya sesuai porsi tugas dan tanggung jawabnya [33]. Kinerja menjadi elemen penting dalam keberhasilan perusahaan, karena pencapaian target operasional sangat bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan. Menurut Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability), motivasi, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja [34]. Dalam industri manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, kinerja karyawan tercermin pada kecepatan produksi, ketepatan waktu, konsistensi kualitas, serta disiplin kerja. Menurut [35] terdapat beberapa indikator Kinerja Karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja: hasil yang mampu diberikan oleh karyawan atau perusahaan
- 2) Kuantitas kerja: hasil atau angka yang mampu diciptakan atau ditentukan oleh perusahaan maupun karyawan
- 3) Ketepatan waktu: keahlian seorang pekerja yang mampu menyelesaikan tugasnya sebelum tengat waktu yang ditetapkan.
- 4) Efektivitas: kemampuan seorang pekerja dalam mencapai hasil yang ditetapkan atau target
- 5) Kemandirian: Kemampuan menjalankan pekerjaan secara independen.

Hubungan antar Variabel

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

Pengembangan atau pembekalan terhadap pekerja merupakan proses terencana yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan guna memenuhi bidang maupun standar yang ditetapkan organisasi. Program pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, mengoperasikan peralatan maupun mesin dengan benar, serta meningkatkan ketelitian dan efisiensi dalam bekerja. Pada perusahaan manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, pelatihan memiliki peran penting karena proses produksi memerlukan kompetensi teknis dan penerapan standar keselamatan kerja yang tinggi guna menjaga kualitas produk secara konsisten.

Pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang terlatih lebih siap menghadapi perubahan prosedur kerja, dapat bekerja lebih cepat, dan mampu menghasilkan output yang lebih berkualitas. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja mereka. Penelitian oleh Fadhillah menemukan bahwa job training memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan [36]. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Dianingsih dan Taqiyuddin dalam penelitian di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang pelatihan yang relevan dan didasarkan pada kebutuhan nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan [37].

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pengalaman kerja menggambarkan seberapa lama dan seberapa banyak seseorang terlibat dalam tugas tertentu, sehingga memperkaya kemampuan teknis dan pemahaman terhadap proses kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih cenderung mengetahui strategi penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif, memahami risiko-risiko pekerjaan, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika operasional perusahaan. Dalam lingkungan manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan ketelitian dan akurasi dalam proses produksi.

Selain itu, pengalaman kerja juga memungkinkan seseorang bekerja lebih mandiri, cepat dalam mengambil keputusan, dan lebih terampil mengatasi hambatan yang muncul di lapangan. Kinerja karyawan pun cenderung meningkat seiring bertambahnya pengalaman karena mereka sudah memahami pola kerja, standar kualitas, serta

tuntutan perusahaan. Maka dari itu dapat dilihat bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka semakin baik kinerja orang tersebut. Penelitian oleh Kurniawan dan Susanto di PT ISS Indonesia menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam pekerjaan teknis yang membutuhkan ketelitian dan pemahaman mendalam [29]. Selanjutnya, penelitian oleh Purnomo juga membuktikan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara simultan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan industri perkeretaapian [38].

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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

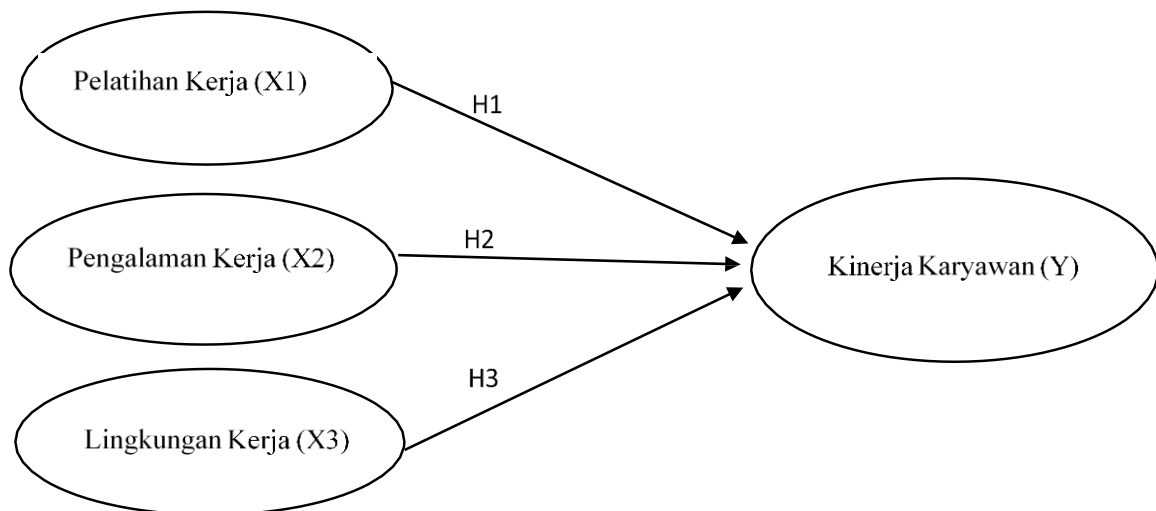
Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, secara langsung berdampak pada kenyamanan, keamanan, dan efektivitas karyawan dalam penugasan mereka. Lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan yang cukup, kebersihan di tempat kerja, temperatur ruangan yang sesuai, serta kelengkapan alat keselamatan dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Karena proses produksi CV. Pancanaka Baut menggunakan peralatan dan mesin yang memerlukan konsentrasi tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diperhatikan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam membentuk suasana kerja yang positif, termasuk hubungan antar rekan kerja dan pola komunikasi yang harmonis. Motivasi yang lebih besar untuk bekerja dan dengan demikian menghasilkan kinerja yang optimal muncul ketika karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai. Jadi, ini berarti bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling signifikan yang memengaruhi kinerja, khususnya melalui faktor kenyamanan tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keamanan kerja [32].

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan teoritis yang menghubungkan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam penelitian. Hubungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengamati keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Pada penelitian ini, kerangka konseptual yang ditampilkan pada gambar berikut disusun berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dengan mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan landasan teoritis dan temuan penelitian terdahulu, struktur hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

III. Metode

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori [39], dengan lokasi penelitian di CV Pancanaka Baut yang terletak di Perumtas 3, Desa. Grabagan, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Peneliti juga menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi yang ada akan digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif terbatas. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV Pancanaka Baut sebanyak 50 orang, dengan jumlah sampel yang sama yaitu 50 responden [40]. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang peneliti dapatkan dari perusahaan dan data primer yang peneliti dapatkan melalui hasil sebaran kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3 [41].

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan melalui metode Partial Least Square (PLS) yang termasuk bagian dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). PLS dipilih karena sesuai untuk penelitian yang dengan jumlah sample kecil [42]. Hubungan antar variabel laten dapat diketahui melalui penerapan metode ini [43]. Model penelitian dievaluasi dengan dua tahapan, yakni outer model dan inner model.

1. Outer model

Outer model digunakan peneliti untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Pada tahap pengujian outer model, dilakukan evaluasi terhadap kualitas indikator dalam merepresentasikan konstruk laten [43]. Terdapat beberapa indikator penting yang diuji dalam tahap ini:

1) Validitas Konvergen

Membantu peneliti melihat sejauh mana indikator yang digunakan saling berkorelasi dalam mengukur satu konstruk yang sama. Validitas konvergen dikatakan baik apabila nilai *loading factor* tiap indikator berada di atas 0,7. Jika terdapat indikator dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7 namun masih di atas 0,5 dan tidak mengganggu reliabilitas, indikator tersebut masih dapat dipertahankan.

2) Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan berfungsi untuk mengevaluasi apakah suatu konstruk dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lain yang serupa. Suatu konstruk dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang kuat jika nilai *square root AVE* > dari korelasi antar konstruk.

3) AVE Rata-rata Varians Diekstrasi

AVE berfungsi untuk menilai seberapa baik suatu konstruk menjelaskan varians indikator. Nilai AVE dinyatakan baik apabila melebihi 0,5, yang menandakan bahwa lebih dari 50% variasi indikator berhasil diterangkan oleh konstruk yang diukur.

4) Reliabilitas Komposit

Composite Reliability (CR) menilai konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. CR minimal 0,7 dapat diterima, yang berarti indikator-indikator secara konsisten mengukur konstruk tersebut.

5) Cronbach's Alpha

Aset utama dari citra adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu ukuran reliabilitas konstruk yang dapat diterima; untuk penelitian eksploratori sebaiknya nilainya 0,6 atau lebih (konfirmasi) 0,7 atau lebih.

2. Inner Model

Tujuan utama dari pengujian *inner model* adalah untuk melihat bagaimana berbagai konsep dasar saling terhubung dan untuk mengetahui apakah gagasan yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau tidak [42]. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:

1) R-Square (R^2)

R-Square (R^2) adalah angka yang menunjukkan seberapa baik variabel-variabel dalam suatu model dapat menjelaskan perubahan pada variabel hasil. Nilai R^2 dibagi ke dalam tiga kelompok, yaitu tinggi ($> 0,67$), sedang (sekitar 0,33), dan rendah ($< 0,19$). Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas dari variabel terikat.

2) Estimasi Koefisien Jalur

Estimasi koefisien jalur membantu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode *bootstrapping* digunakan dalam pengujian ini sebagai teknik resampling untuk mengestimasi stabilitas dan signifikansi koefisien jalur (*path coefficient*). Suatu koefisien dapat dinyatakan signifikan jika nilai T-statistik melebihi 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

3) Ukuran Efek (f^2)

Ukuran Efek (f^2) berfungsi untuk mengevaluasi besarnya kontribusi suatu konstruk terhadap konstruk lainnya. Nilai f^2 mencerminkan besarnya efek konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Nilai f^2 diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yakni kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Deskriptif Responden

Karakteristik responden mempunyai tujuan untuk memberikan informasi tentang keragaman responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin, umur responden, dan pendidikan terakhir responden. Data tersebut diharapkan bisa memberikan pemahaman yang jelas tentang keadaan dari responden dan hubungannya dengan masalah dan tujuan dari penelitian.

Tabel 1. Analisis Responden

		Frekuensi	Persentase
Umur	17-25 Tahun	12	24%
	26-30 Tahun	27	54%
	31-40 Tahun	7	14%
	>40 Tahun	4	8%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	70%
	Perempuan	15	30%
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	4	8%
	SMA/SMK/Sederajat	32	64%
	Diploma(D1-D3)	3	6%
	Sarjana (S1)	11	22%

Dari Tabel 1, dapat diamati bahwa 35 pria berpartisipasi dalam survei tersebut, yang mencakup 70% dari responden, sementara 15 perempuan berpartisipasi, yang mewakili 30% dari total keseluruhan. Dari karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa karyawan di CV. Pancanaka Baut di dominasi Laki-Laki dengan persentase sebesar 70%. Sementara itu, kelompok usia 17 hingga 25 tahun memberikan 12 tanggapan, atau 24% dari total keseluruhan. Kelompok usia 26 hingga 30 tahun menyumbang 27 tanggapan (54%), kelompok usia 31 hingga 40 tahun memberikan 7 tanggapan (14%), dan kelompok usia di atas 40 tahun memberikan 4 tanggapan (8% dari total). Dari karakteristik diatas menunjukkan bahwa usia 26-30 tahun mendominasi jumlah responden dengan persentase sebesar 54%. Sementara itu, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 4 responden atau sebesar 8% dari keseluruhan responden, dan dari seluruh responden, 32 orang (atau 64%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA atau SMK. Tiga responden (6%) memiliki gelar Diploma (D1–D3), dan 11 responden (22%) memiliki gelar sarjana (S1). Dari karakteristik diatas menunjukkan bahwa karyawan di CV. Pancanaka Baut di dominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 64%.

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan nilai rata-rata (*mean*) pada setiap indikator variabel. Tujuannya adalah menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator. Adapun kategori penilaian yang digunakan ditetapkan sebagai berikut:

- Kategori rendah ditunjukkan oleh nilai 1,00–2,33
- Kategori sedang ditunjukkan oleh nilai 2,34–3,67
- Kategori tinggi ditunjukkan oleh nilai 3,68–5,00

Data tanggapan responden untuk setiap indikator disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Tanggapan responden variabel Pelatihan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X1.1	Saya menilai instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami.	4.280	Tinggi
X1.2	Saya merasa metode pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan saya.	4.400	Tinggi
X1.3	Saya merasa materi pelatihan membantu pekerjaan saya sehari-hari.	4.200	Tinggi
X1.4	Saya merasa suasana pelatihan nyaman dan mendukung fokus kerja.	4.220	Tinggi
X1.5	Saya merasa pelatihan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	4.120	Tinggi
	Pelatihan Kerja	4.244	Tinggi

Hasil penilaian terhadap variabel Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan Kedua, yaitu “Saya merasa metode pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan saya” pada indikator methods menghasilkan nilai rata-rata 4,400. Temuan tersebut membuktikan bahwa ketika para karyawan diberikan pelatihan atau mengikuti pelatihan kerja maka karyawan lebih produktif ketika bekerja, sebab karyawan merasa terbantu dengan mengikuti pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mampu beradaptasi sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan Kelima “Saya merasa pelatihan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja” pada indikator trainee motivation dengan nilai rata-rata 4,120. Nilai rata-rata variabel Pelatihan Kerja pada kategori tinggi adalah 4,244 secara keseluruhan.

Tabel 3. Tanggapan responden variabel Pengalaman Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X2.1	Saya merasa lama bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.820	Tinggi
X2.2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai pekerjaan saya.	3.960	Tinggi
X2.3	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	4.020	Tinggi
X2.4	Saya menguasai tugas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.	4.140	Tinggi
X2.5	Saya merasa riwayat pengalaman kerja membantu saya memahami prosedur kerja di perusahaan ini.	3.980	Tinggi
	Pengalaman Kerja	3.984	Tinggi

Hasil penilaian terhadap variabel Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan ke empat “Saya menguasai tugas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.” pada indikator penguasaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,140. Temuan tersebut membuktikan bahwa karyawan yang mampu menguasai tugas yang diberikan dan mampu mengoperasikan alat-alat kerja yang disediakan secara optimal maka hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, namun hal tersebut juga dipengaruhi faktor pengalaman kerja sebelumnya sehingga karyawan sangat lancar ketika bekerja maupun mengatasi masalah. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator pertama “Saya merasa lama bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” pada indikator lama bekerja dengan nilai rata-rata 3,820. Nilai rata-rata variabel pengalaman kerja pada kategori tinggi adalah 3,984 secara keseluruhan.

Tabel 4. Tanggapan responden variabel Lingkungan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X3.1	Saya merasa kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan) mendukung saya dalam bekerja.	3.940	Tinggi
X3.2	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.	4.160	Tinggi
X3.3	Saya merasa fasilitas kerja membantu memperlancar pekerjaan saya.	4.020	Tinggi
X3.4	Saya merasa pembagian tugas sudah jelas dan sesuai dengan posisi saya.	4.060	Tinggi
X3.5	Saya merasa suasana kerja nyaman dan bebas tekanan berlebihan.	3.960	Tinggi
	Lingkungan Kerja	4.028	Tinggi

Hasil penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan ke dua “Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja” pada indikator hubungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,160. Temuan tersebut membuktikan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya aman dan hubungan antar tim harmonis maka mereka merasa semangat ketika bekerja sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya yang semakin lebih produktif. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator ke satu “Saya merasa kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan) mendukung saya dalam bekerja.” pada indikator kondisi fisik dengan nilai rata-rata 3,940. Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja pada kategori tinggi adalah 4,028 secara keseluruhan.

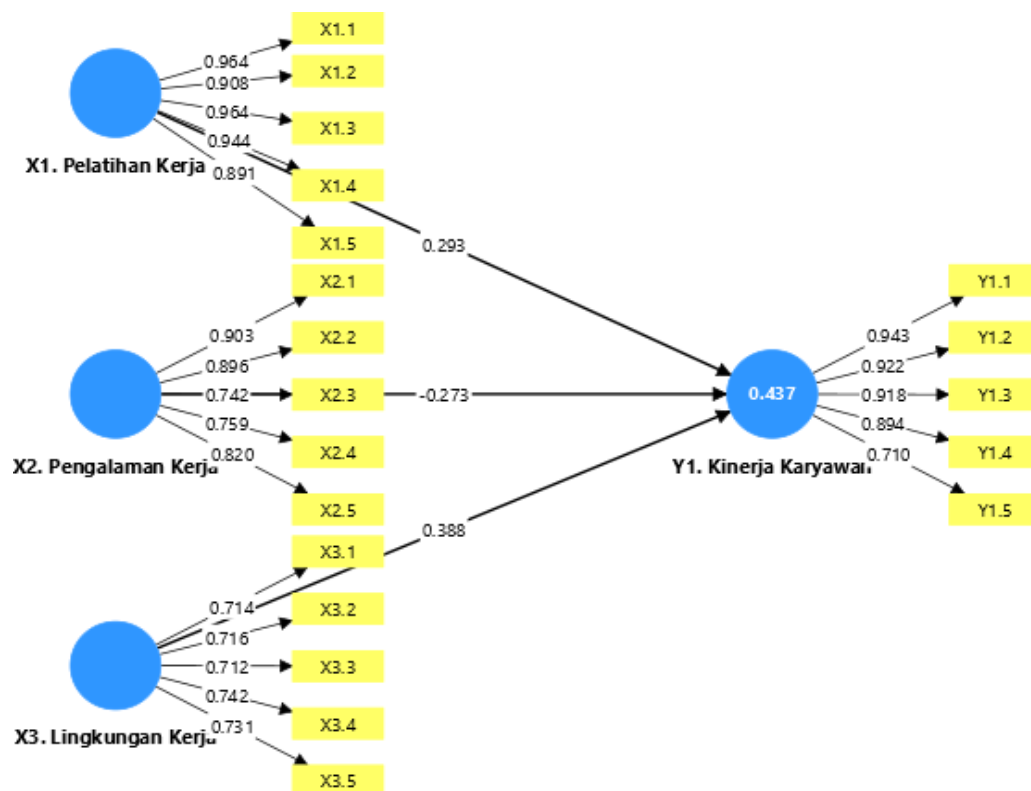
Tabel 5. Tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan

	Indikator	Mean	Kategori
Y1.1	Saya menghasilkan output kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	3.940	Tinggi
Y1.2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	4.160	Tinggi
Y1.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	3.940	Tinggi
Y1.4	Saya bekerja secara efektif sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	4.080	Tinggi
Y1.5	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.	4.020	Tinggi
	Kinerja Karyawan	4.028	Tinggi

Hasil penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan ke dua “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” pada indikator kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,160. Temuan tersebut membuktikan bahwa para karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai rencana dan target yang telah ditetapkan sehingga memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di CV Pancanaka Baut. Di sisi lain, untuk penilaian terendah pada pernyataan pertama “Saya menghasilkan output kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan” dan pernyataan ketiga pada ketepatan waktu, “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jadwal,” pada indikator kualitas dan ketepatan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3.940. Nilai rata-rata variabel Kinerja karyawan pada kategori tinggi adalah 4,028 secara keseluruhan.

B. Outer Model

Model bagian luar (outer model) digunakan untuk memeriksa sejauh mana konstruk dan indikator dalam penelitian tersebut valid dan reliabel. Evaluasi ini mencakup pemeriksaan terhadap konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen yang diukur dengan AVE, serta validitas diskriminan. Sebuah konstruk dianggap memiliki konsistensi internal yang baik apabila korelasi antarindikatornya melebihi 0,7 [44].



Gambar 1. Hasil Outer Loading SmartPLS

Berdasarkan Gambar 1, semua indikator untuk setiap variabel mempunyai nilai *loading factor* yang lebih tinggi dari 0,7. Kondisi tersebut menandakan bahwa setiap indikator memenuhi standar validitas yang disyaratkan.

C. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Hal ini dilakukan melalui pengukuran seperti validitas konvergen, yang membahas tingkat sejauh mana teori dapat memperoleh penjelasan kembali dari indikator-indikatornya. Nilai *outer loading* dianggap baik jika lebih dari 0.70. Dengan demikian, jika outer loading 0.70 pada hasil perhitungan smart PLS dapat dinyatakan reliabel [44].

Tabel 6. Nilai Outer Loading

	X1. Pelatihan Kerja	X2. Pengalaman Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.964			
X1.2	0.908			
X1.3	0.964			
X1.4	0.944			
X1.5	0.891			
X2.1		0.903		
X2.2		0.896		
X2.3		0.742		
X2.4		0.759		
X2.5		0.820		
X3.1			0.714	
X3.2			0.716	
X3.3			0.712	
X3.4			0.742	
X3.5			0.731	

Y1.1	0.943
Y1.2	0.922
Y1.3	0.918
Y1.4	0.894
Y1.5	0.710

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh nilai melebihi 0,70. Dengan demikian, nilai *outer loading* pada setiap indikator dapat dinyatakan telah mencukupi standar *convergent validity* yang ditetapkan.

D. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 7. Nilai AVE

	Average variance extracted (AVE)
X1. Pelatihan Kerja	0.873
X2. Pengalaman Kerja	0.683
X3. Lingkungan Kerja	0.523
Y1. Kinerja Karyawan	0.777

AVE digunakan untuk memeriksa seberapa baik suatu pengukuran menangkap konsep yang mendasarinya, yang membantu dalam mengevaluasi validitas konvergen. Sebuah model dianggap berkualitas tinggi apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih tinggi [44]. Hasil pengujian membuktikan bahwa setiap variabel memperoleh nilai AVE di atas 0,5, yang artinya variabel tersebut memenuhi persyaratan validitas dan berlanjut ke fase pengujian berikutnya.

E. Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, nilai cross loading digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Agar suatu indikator mencapai validitas diskriminan, cross loading indikator tersebut harus lebih besar daripada semua indikator lainnya yang tersisa. Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 8. Nilai Cross Loading

	X1. Pelatihan Kerja	X2. Pengalaman Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.964	-0.184	0.470	0.522
X1.2	0.908	-0.182	0.327	0.458
X1.3	0.964	-0.108	0.413	0.506
X1.4	0.944	-0.154	0.453	0.436
X1.5	0.891	-0.108	0.313	0.405
X2.1	-0.130	0.903	-0.083	-0.297
X2.2	-0.215	0.896	0.020	-0.403
X2.3	-0.123	0.742	-0.059	-0.173
X2.4	-0.036	0.759	0.097	-0.123
X2.5	-0.013	0.820	-0.019	-0.140
X3.1	0.638	-0.034	0.714	0.390
X3.2	0.428	-0.141	0.716	0.482
X3.3	0.042	0.120	0.712	0.230
X3.4	0.038	0.211	0.742	0.181
X3.5	0.114	-0.017	0.731	0.398
Y1.1	0.496	-0.254	0.539	0.943
Y1.2	0.481	-0.361	0.398	0.922
Y1.3	0.523	-0.233	0.448	0.918
Y1.4	0.479	-0.354	0.341	0.894
Y1.5	0.200	-0.239	0.562	0.710

Berdasarkan Tabel 8, analisis *cross-loading* membuktikan bahwa setiap indikator memiliki nilai pengukuran yang lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan pada konstruk lainnya. Oleh karena itu, model penelitian ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan, dengan setiap indikator mampu mewakili konstruk yang diukur secara tepat.

F. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

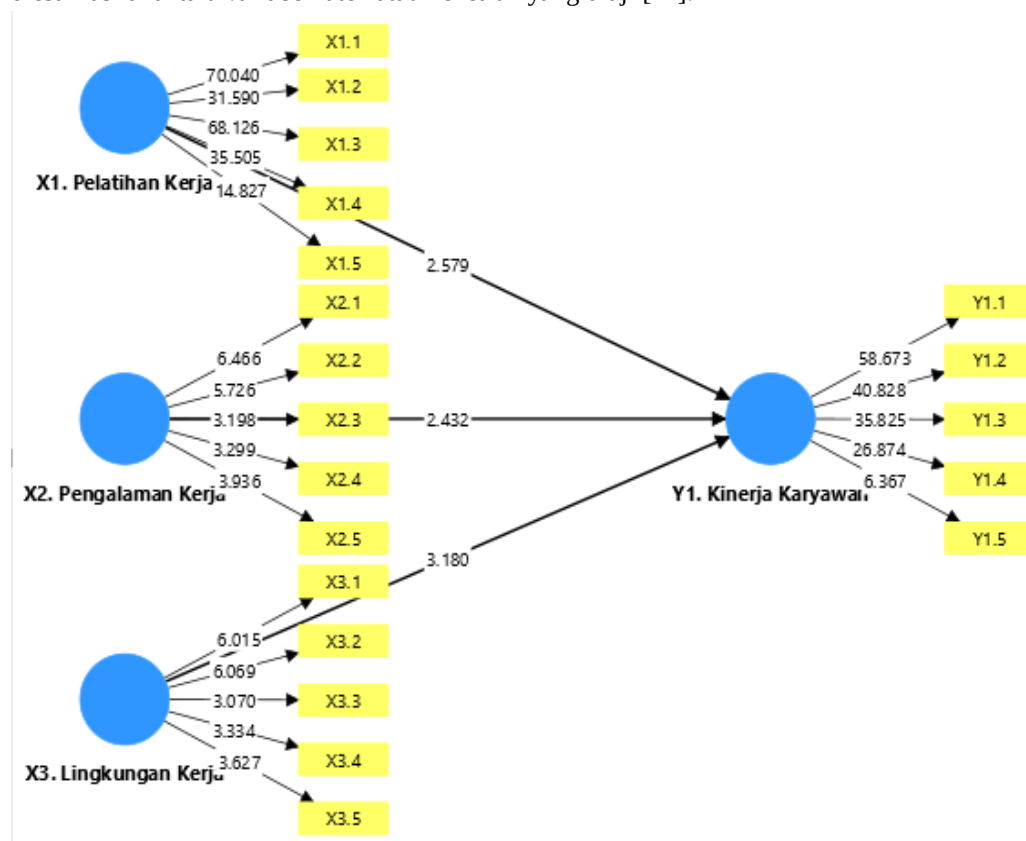
Tabel 9. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X1. Pelatihan Kerja	0.963	0.971
X2. Pengalaman Kerja	0.898	1.033
X3. Lingkungan Kerja	0.791	0.783
Y1. Kinerja Karyawan	0.925	0.932

Uji reliabilitas mengukur tingkat konsistensi dan reliabilitas suatu instrumen untuk mengukur konstruk. Nilai composite reliability (CR), rho_a, dan Cronbachs alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel [44]. Hasil output SmartPLS menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbachs alpha, rho_a, dan composite reliability untuk setiap variabel melebihi 0,70, yang berarti variabel-variabel tersebut mencukupi reliabilitas disyaratkan.

G. Inner Model

Model bagian dalam (inner model) dapat didefinisikan sebagai bagian dari model struktural, yang membantu memahami hubungan kausal antara variabel laten. Nilai statistik uji T ini diperoleh melalui metode bootstrapping untuk mengetahui keberadaan hubungan tersebut. Model bagian dalam juga mencerminkan kekuatan hubungan yang diestimasi di antara variabel laten atau konstruk yang diuji [44].



Gambar 2. Hasil Bootstrapping SmartPLS (2026)

H. Uji R-Square

Uji *r square* berfungsi menilai kemampuan konstruk eksogen dalam menerangkan konstruk endogen. Nilai *R Square* berkisar direntang 0 hingga 1. Untuk melakukan pengujian model struktural, nilai *R Square* dari setiap variabel laten endogen dianalisis, yang menunjukkan tingkat kemampuan prediksi yang dimiliki oleh model penelitian [44].

Tabel 10. Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Y1. Kinerja Karyawan	0.653	0.637

Berdasarkan output SmartPLS menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,653. hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama menyumbang 65,3% dari perbedaan dalam kinerja karyawan, sedangkan 34,7% sisanya disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak tercakup dalam penelitian.

I. Uji F-Square

Uji ini berfungsi untuk mengukur besarnya efek atau pengaruh antarvariabel. Nilai *F-Square* dikategorikan kecil jika melebihi 0,02, moderat apabila lebih dari 0,15, dan besar apabila melampaui 0,35 [44].

Tabel 11. Hasil Uji *F-Square*

	Y1. Kinerja Karyawan
X1. Pelatihan Kerja	0.121
X2. Pengalaman Kerja	0.129
X3. Lingkungan Kerja	0.219

Output SmartPLS pada pengujian *F-Square* menunjukkan bahwa pada penelitian ini untuk variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki *effect size* kecil dengan nilai *effect size* 0,121 dan 0,129 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja memperoleh *effect size* moderat dengan perolehan 0,219 terhadap kinerja karyawan.

J. Uji Hipotesis

Path Coefficient

Instrumen ini berfungsi untuk menilai tingkat pengaruh yang diberikan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pengujian dilakukan guna menilai apakah hipotesis mengenai hubungan antarvariabel dapat diterima atau ditolak berdasarkan nilai *path coefficient* (koefisien jalur) dan tingkat signifikansinya [44].

Tabel 12. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
X1. Pelatihan Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.293	2.579	0.010	Diterima
X2. Pengalaman Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.273	2.432	0.015	Diterima
X3. Lingkungan Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.388	3.180	0.001	Diterima

Pengujian hipotesis digunakan untuk memeriksa validitas hipotesis dengan melihat tingkat signifikansi antarberbagai faktor, nilai statistik-t, dan nilai-p. Penelitian ini menggunakan kriteria standar di mana statistik-t lebih besar dari 1,96, tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (5%), serta koefisien beta bernilai positif dan signifikan secara statistik.

Hasil :

1. Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan

Nilai original sample berdasarkan uji path coefficient adalah positif dengan nilai 0,293, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,579 lebih tinggi daripada 2,01, sedangkan nilai p sebesar 0,010 lebih rendah daripada 0,05. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga H1 didukung.

2. Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan

Nilai original sample berdasarkan uji path coefficient adalah positif dengan nilai 0,273, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,432 lebih tinggi daripada 2,01 dan nilai p sebesar 0,015 lebih rendah daripada 0,05. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengalaman kerja membantu meningkatkan sehingga H2 didukung.

3. Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan

Nilai original sample berdasarkan uji path coefficient adalah positif dengan nilai 0,388, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 3,180 lebih tinggi daripada 2,01 dan nilai p sebesar 0,001 lebih rendah daripada 0,05. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja membantu meningkatkan sehingga H3 didukung.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

H1 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa karyawan yang sebelumnya memiliki skill atau pernah ikut keahlian teknis yang mendukung kemampuan mereka bekerja, cenderung menunjukkan kinerja karyawan yang lebih baik. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan untuk mencapai hasil terbaik melalui pelatihan yang mereka dapatkan terbukti dapat mendukung kinerja lebih produktif, inovatif, terampil dan ahli.

Sedangkan hasil analisis data empiris menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang difasilitasi oleh perusahaan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Hal ini terkonfirmasi oleh jawaban responden pada pernyataan "Saya merasa metode pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan saya" yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,400 pada indikator methods. Temuan ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang tepat membuat karyawan lebih mudah memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan, serta mampu mengaplikasikan hasil pelatihan secara langsung dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada rentang usia produktif, sehingga lebih mudah menerima materi pelatihan dan beradaptasi dengan metode pembelajaran yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian, semakin sesuai metode pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan yang peneliti dapatkan sejalan dengan temuan studi oleh [16], yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan temuan studi oleh [17], yang menemukan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya cenderung dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan pengalaman kerja seorang karyawan terlihat jelas dari seberapa lama mereka telah bekerja di perusahaan dan seberapa baik mereka menjalankan tugasnya.

Sedangkan hasil analisis data empiris menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tercermin dari kemampuan mereka dalam menguasai tugas dan menggunakan peralatan kerja secara optimal. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden pada pernyataan "Saya menguasai tugas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan" yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,140 pada indikator penguasaan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan terhadap tugas dan peralatan kerja, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, mengurangi kesalahan kerja, serta mengatasi berbagai kendala yang muncul selama proses produksi. Penguasaan tersebut diperoleh melalui pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di CV. Pancanaka Baut. Hasil uji statistik menyatakan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dan hubungan ini bersifat positif dan signifikan, yang mendukung hipotesis mengenai pengaruh tersebut didukung.

Temuan yang peneliti dapatkan sejalan dengan temuan studi oleh [19], yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan temuan studi oleh [20] yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan cenderung dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dengan lingkungan kerja yang bisa menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja tentunya bisa berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

13
38

Sedangkan hasil analisis data empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang paling dirasakan oleh karyawan adalah hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden pada pernyataan "Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja" yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,160 pada indikator hubungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta memudahkan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih termotivasi, nyaman, dan mampu bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Maka dari itu, perusahaan harus terus menjaga hubungan kerja yang harmonis agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat dipertahankan maupun ditingkatkan. Hasil uji statistik menyatakan bahwa lingkungan kerja yang lebih banyak berkaitan dengan kinerja karyawan yang lebih baik, dan hubungan ini bersifat positif serta signifikan. Oleh karena itu, hipotesis mengenai hubungan tersebut didukung.

19
1

Temuan yang peneliti dapatkan sejalan dengan temuan studi oleh [22], yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan temuan studi oleh [23] yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

4
29

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat disimpulkan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja semuanya turut meningkatkan kinerja karyawan. Di antara faktor-faktor tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kuat. Data empiris menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih produktif dalam bekerja melalui adanya pelatihan kerja yang bisa mereka ikuti untuk mendukung pekerjaannya, memiliki pengalaman bekerja cukup lama untuk membantu mereka dalam menyelesaikan setiap masalah, dan tentunya mendapatkan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pancanaka Baut. Oleh karena itu, CV. Pancanaka Baut disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan kerja atau pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang positif guna menjaga motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti gaji, kepatuhan karyawan terhadap aturan, cara pemimpin mengelola tim, serta beban kerja juga perlu dipertimbangkan guna memberikan dukungan terbaik bagi peningkatan kinerja karyawan.