

Pengaruh *Working Environment* dan *Training* terhadap *Employee Performance*

Regita Brittanica Putri Trisanti, Syarifa Hanoum, dan Uliyatun Nikmah
Departemen Studi Pembangunan, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)
e-mail: syarifa@mb.its.ac.id, ulynikmah@its.ac.id.

Abstrak—*Employee Performance* menggambarkan seberapa sukses karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. *Employee performance* dianggap sebagai tulang punggung organisasi karena berkontribusi dalam pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, memantau dan meningkatkan *employee performance* adalah kunci untuk keuntungan langsung dan keberlanjutan jangka panjang pada suatu organisasi. Penelitian ini hendak mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tujuan untuk menawarkan wawasan yang dapat membantu meningkatkan performa karyawan di organisasi. Sampel penelitian ini sebanyak 110 yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* untuk mengolah data yang telah didapatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *working environment* dan *training* berpengaruh pada *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas *working environment* yang memadai dan program *training* yang dijalankan dengan baik, dapat meningkatkan *employee performance* dalam sebuah organisasi.

Kata Kunci—*employee performance, training, working environment*.

I. PENDAHULUAN

EMLOYEE *performance* menggambarkan seberapa sukses karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, di mana kinerja yang tinggi berasal dari perilaku kerja yang fokus pada pencapaian hasil. Dengan demikian, kinerja sebuah organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kinerja individu karyawan tersebut [1]. Penilaian terhadap *employee performance* perlu dilakukan secara berkala, karena hal tersebut merupakan kunci dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia seperti promosi, demosi, dan penetapan kompensasi [2]. Dalam dunia bisnis yang kompetitif ini, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang efektif dan mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai kesuksesan, sehingga meningkatkan *employee performance* menjadi salah satu prioritas utama bagi manajemen [3]. *Employee performance* dianggap sebagai tulang punggung organisasi karena berkontribusi dalam pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, memantau dan meningkatkan *employee performance* adalah kunci untuk keuntungan langsung dan juga keberlanjutan jangka panjang organisasi.

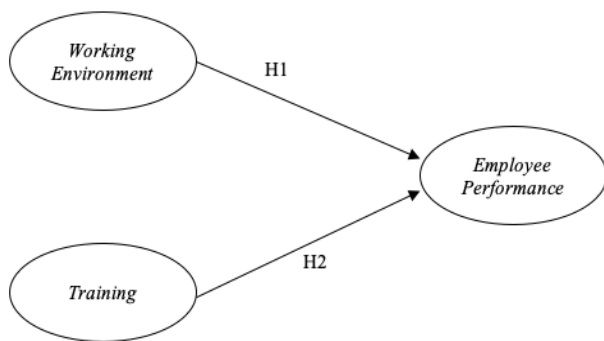
Banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance*, yaitu kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee performance* adalah *working*

environment [4]. Menurut Putri dan Rambe 2022 *working environment* merupakan salah satu faktor dari kinerja seseorang yang berarti segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung lainnya [5]. Namun sayangnya, banyak *working environment* di perusahaan atau organisasi sering kali dianggap kurang sehat dan tidak aman [6]. Maka dari itu seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu menciptakan *working environment* yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan karyawannya. Menurut Khan et al. dan Ostroff et al. menyatakan bahwa perusahaan dapat mewujudkan *working environment* yang baik dengan berfokus pada budaya perusahaan secara keseluruhan, mendukung pertumbuhan karyawan yang ada, dan membuat karyawan merasa aman serta nyaman bekerja pada perusahaan tersebut [7].

Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat mengubah dinamika pasar tenaga kerja secara signifikan [8]. Perkembangan teknologi dan digitalisasi ini disebut juga dengan revolusi industri. Saat ini, revolusi industri tidak dapat dihentikan perkembangannya. Revolusi industri telah berkembang hingga revolusi industri 4.0 di mana revolusi ini ditandai dengan kombinasi teknologi yang mengaburkan batasan antara fisik, digital, dan biologis [9]. Hal ini merupakan sebuah tren otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur, termasuk sistem cyber-fisik, *Internet of Things* (IoT), komputasi awan, komputasi kognitif, robotika, *artificial intelligence*, *blockchain*, dll [10]. Berkembangnya teknologi yang semakin canggih menjadikannya sebuah tantangan bagi semua kalangan masyarakat baik pebisnis maupun pekerja. Seperti contohnya bagi para pekerja, adanya teknologi ini dapat menggantikan peran pekerja dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat terlihat bahwa adanya revolusi industri memberikan ancaman terhadap lapangan kerja dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, dan pengangguran massal yang tidak dapat dihentikan di masa depan [11].

Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif, *training* karyawan telah menjadi aspek penting yang meningkatkan kinerja karyawan. *Training* juga menjadi salah satu sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Training* yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi kondisi yang tidak pasti di masa depan, sehingga secara langsung meningkatkan *employee performance* melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja [12].

Penelitian Adha (2020) menunjukkan bahwa *physical* dan *social work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* [13]. Selain itu, penelitian Girdwachai dan



Gambar 1. Model Penelitian.

Sriviboon (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan positif walaupun tidak terlalu kuat antara *training* terhadap *employee performance* [14]. Sejalan dengan penelitian Kovaçi dan Tahiri (2024) yang menunjukkan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* [15].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *working environment* dan *training* terhadap *employee performance* [13], [14], [15]. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi organisasi untuk merancang dan menerapkan strategi peningkatan *employee performance* efektif yang tidak hanya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Employee Performance

Employee performance dapat diartikan sebagai produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas suatu perusahaan atau organisasi [16]. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berkualitas, di mana hal ini terlihat dari kemampuan mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan berhasil mencapai target-target yang ditetapkan oleh perusahaan [17]. *Employee performance* dapat dianggap sebagai hasil yang dicapai dan pencapaian yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja serta mengacu pada pelaksanaan rencana yang telah ditentukan sembari mengincar hasil [18]. *Employee performance* dinilai berdasarkan tindakan dan ketidakaktifan karyawan serta mencakup aspek-aspek seperti kualitas dan jumlah hasil kerja, kehadiran karyawan di tempat kerja, sikap akomodatif dan kemauan untuk membantu, serta kecepatan dan ketepatan dalam menghasilkan output tersebut [19].

Kinerja karyawan yang melibatkan kontribusi inovatif, dedikasi terhadap tugas, dan kemampuan mengatasi tantangan adalah kunci keberhasilan dalam menerapkan strategi transformatif, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan dan ketahanan organisasi dalam lanskap bisnis yang dinamis [20]. Dapat disimpulkan bahwa *employee performance* merupakan sebuah hal penting yang mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan harus mendukung penyediaan program pengembangan diri, seperti sertifikasi dan pendidikan sarjana, serta memberikan pelatihan kepemimpinan untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang memadai

sebagai pemimpin, guna meningkatkan kinerja karyawan [21]. Selain itu, Perusahaan harus memantau dan meningkatkan *employee performance* karena hal tersebut tidak hanya memberi manfaat langsung dalam bentuk keuntungan, tetapi juga vital untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keberlangsungan jangka panjang dari suatu organisasi.

B. Working Environment

Working environment adalah lingkungan di mana beberapa orang berkumpul dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain merupakan sebuah sistem, proses, struktur dan alat bantu serta hal-hal yang berinteraksi dengan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif [22]. *Working environment* sendiri merupakan sebuah kategori yang sangat luas yang mencakup beberapa hal seperti pengaturan fisik, karakteristik pekerjaan itu sendiri, fitur-fitur organisasi yang lebih luas (misalnya budaya, sejarah), dan aspek-aspek pengaturan ekstraorganisasi (misalnya kondisi pasar tenaga kerja lokal, sektor industri, hubungan kerja-rumah) [23]. Menurut Cummings, Malloy dan Lawler secara umum, *working environment* mengacu pada dua konteks yaitu konteks fisik dan sosial [24].

Working environment pada konteks fisik atau bisa disebut dengan *physical work environment* didefinisikan sebagai area tempat kerja yang melibatkan kondisi fisik karyawan, termasuk tuntutan fisik pekerjaan seperti mengangkat beban berat dan paparan terhadap faktor berisiko di lingkungan kerja, seperti debu, kebisingan, dan zat berbahaya [25]. *Social work environment* didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia melainkan dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan dengan sesama pekerja maupun dengan atasan [26].

C. Training

Training adalah proses mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan baru atau yang sudah ada untuk meningkatkan performa kerja mereka, *training* dapat berupa sesi orientasi langsung dari rekan kerja atau melalui kursus intensif dalam beberapa minggu atau kelas *online* [27]. *Training* memberikan nilai besar bagi karyawan dan perusahaan dengan meningkatkan kemampuan menjalankan tugas atau menghadapi tantangan yang lebih kompleks, mendukung pengembangan karir karyawan, dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan di tengah dinamika pasar [28].

Suatu perusahaan atau organisasi perlu menerapkan metode *training* yang terstruktur dan efektif, seperti contohnya model *Analysis Design Develop Implement Evaluate* (ADDIE) [27]. ADDIE merupakan model *training* terstruktur yang merupakan standar utama metode penelitian dan telah lama diakui serta digunakan oleh para ahli pelatihan. Berikut merupakan langkah kerangka kerja dalam perencanaan *training*:

1. *Training Need Analysis*, berkaitan dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan strategis dengan cara mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan di masa depan.
2. *Designing the Training Program*, berkaitan dengan merencanakan program pelatihan secara keseluruhan

Tabel 1.
Profil Responden Penelitian

Profil	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	94	85,45%
	Wanita	16	14,55%
Usia	<25	1	0,91%
	25 – 34	38	34,55%
	35 – 44	68	61,82%
	45 – 54	3	2,73%
Masa Kerja	1 – 5 tahun	7	6,36%
	6 – 10 tahun	23	20,91%
	11 – 15 tahun	19	17,27%
	> 15 tahun	61	55,45%

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Factor Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
PWE	0,577	0,736	0,962	0,930
SWE	0,958			
T1	0,728	0,801	0,895	0,680
T2	0,688			
T3	0,734			
T4	0,733			
EP1	0,636	0,762	0,852	0,536
EP2	0,576			
EP3	0,649			
EP4	0,682			
EP5	0,638			

termasuk tujuan pelatihan, metode penyampaian, dan evaluasi program berdasarkan hasil analisis kebutuhan.

3. *Developing the Program*, berkaitan dengan menyusun isi dan materi pelatihan dengan memilih konten spesifik yang akan disajikan dalam pelatihan, serta merancang/memilih metode instruksional tertentu (pembelajaran online, studi kasus, ceramah dan lain sebagainya) yang akan digunakan.
4. *Implementing the Training Program*, berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan yaitu melatih kelompok karyawan yang ditargetkan menggunakan metode seperti *on the job training*, *apprenticeship training*, atau online.
5. *Evaluate the Training Program*, berkaitan dengan penilaian tingkat efektivitas pelaksanaan program pelatihan dengan mengukur beberapa aspek: reaksi peserta terhadap program pelatihan, pengetahuan atau keterampilan apa yang mereka peroleh, serta perubahan dalam perilaku atau peningkatan hasil kerja yang mereka tunjukkan setelah mengikuti program tersebut.

III. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi *working environment*, *training*, dan *employee performance*. Pertama, variabel *working environment* sebagai variabel eksogen yang diadopsi dari penelitian [28]. Indikator yang digunakan untuk menilai variabel *working environment* diambil dari penelitian Roskams et.al (2020) dan Lindeberg et.al (2022) [29], [30]. Kedua, *training* sebagai variabel independen yang diadopsi dari penelitian Kovaçi dan Tahiri (2024) dan Girdwichai dan Sriviboon (2020) [14], [15]. Variabel *training* mengadopsi indikator dari penelitian Schmidt (2007) [31]. Selanjutnya variabel dependen, yaitu *employee performance* yang diadopsi dari penelitian Bushiri (2014) dan Lu et.al. (2019) [13], [28]. Variabel *employee performance* ini menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian Williams dan Anderson (1991) [32].

B. Model dan Hipotesis Penelitian

Gambar 1 menunjukkan model penelitian ini yang merupakan penggabungan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan model penelitian tersebut, terdapat dua hipotesis yang dikembangkan.

H1: *Working environment* berpengaruh pada *employee performance*.

H2: *Training* berpengaruh pada *employee performance*.

C. Sampel Penelitian

Dalam metode *purposive sampling*, subjek dipilih berdasarkan tujuan penelitian, dengan ekspektasi bahwa setiap responden akan memberikan informasi yang bernilai dan mendalam untuk studi tersebut [33]. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pabrik dan kantor PT XYZ dengan masa kerja minimal satu tahun.

Penelitian ini menggunakan metode SEM, di mana terdapat jumlah sampel tertentu yang perlu dipenuhi. Kriteria untuk jumlah sampel yang diperlukan pada metode SEM mengacu pada *rule of thumb* yaitu lima kali total parameter yang akan digunakan [34]. Penelitian ini menggunakan 22 indikator yang untuk melihat pengaruh terhadap variabel penelitian sehingga jumlah minimum sampel sebesar (22 indikator x 5) 110 responden.

D. Perancangan Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Data penelitian diukur dengan menggunakan skala likert dimulai dari nilai 1 yang merupakan nilai minimal atau sangat tidak setuju dan nilai 7 yang merepresentasikan nilai sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan beberapa item pernyataan dari penelitian terdahulu untuk mengukur penilaian terkait variabel dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan sebuah proses untuk mengumpulkan data terkait dengan variabel-variabel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan survei melalui website internal PT. XYZ secara *online* kepada seluruh responden dimana kuesioner disebar dalam bentuk Google Form.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode CB-SEM untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang dibangun. Terdapat lima prosedur dalam melakukan uji SEM, yaitu spesifikasi model, identifikasi model, estimasi model, uji kecocokan model, dan respesifikasi model [35]. Pengolahan data penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS Amos

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

	WE	T	EP
WE	0,964		
T	0,395	0,825	
EP	0,314	0,531	0,732

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	P	Hasil
H1: WE → EP	1,368	0,677	2,022	0,043	Diterima
H2: T → EP	0,467	0,233	2,004	0,045	Diterima

versi 26. Analisis SEM berupa hasil uji hipotesis merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan Google Form yang disebar melalui *website* internal PT XYZ. Pengumpulan data ini berhasil mendapatkan 126 responden di mana jumlah ini melebihi jumlah kebutuhan sampel dari penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 30 Mei – 20 Juni 2024. Data yang telah didapatkan akan dianalisis berdasarkan kebutuhan penelitian.

Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 126 responden, namun terdapat 16 data *outliers*. Sehingga data yang diikutsertakan untuk tahap selanjutnya sebanyak 110. Tabel 1 menunjukkan karakteristik profil dari total 110 responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

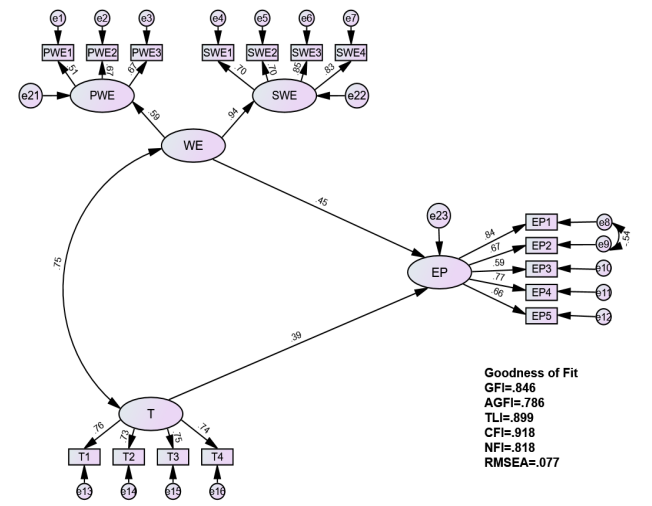
Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden pria dan wanita memiliki perbedaan jumlah yang signifikan masing-masing memiliki persentase sebesar 85,45% dan 14,55%. Selanjutnya dalam aspek usia, terlihat bahwa mayoritas responden penelitian ini berasal dari kategori usia 35-44 tahun sebanyak 61,82%, diikuti dengan kategori usia 25-34 tahun (34,55%), 45-54 tahun (2,73%); dan usia <25 tahun sebesar 0,91%.

Berdasarkan aspek masa kerja atau lama kerja, kategori masa kerja responden yang memiliki jumlah tertinggi ada pada >15 tahun sebanyak 55,45% diikuti dengan kategori masa kerja 6-10 tahun (20,91%); kategori 11-15 tahun (17,27%); dan kategori 1-5 tahun (6,36%).

Tabel 2 menunjukkan menunjukkan hasil Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* ≥ 0,6, serta *Average Variance Extracted* (AVE) ≥ 0,5. Selain itu, *hasil factor loadings* dikatakan valid apabila nilainya ≥ 0,50. Dengan demikian, konstruk penelitian ini reliabel [36].

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah reliabel.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis diskriminan kriteria Fornell-Larcker. Konstruk dari variabel dikatakan valid apabila nilai kuadrat dari AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk [36]. Dalam melakukan uji ini, masing-masing variabel perlu dihitung rata-ratanya berdasarkan item-item yang ada. Berikut merupakan hasil dari uji validitas dengan Fornell-Larcker.



Gambar 2. Model Fit Test

Tabel 3 merupakan hasil uji dengan kriteria Fornell-Larcker, di mana menunjukkan bahwa konstruk dari masing-masing variabel penelitian dikatakan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai kuadrat AVE masing-masing variabel lebih besar dari korelasi antar konstruk penelitian.

Pengujian model struktural dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria *goodness of fit*. Menurut suatu model dianggap layak apabila penggunaan 5 kriteria *goodness of fit* telah memenuhi *cut of value* dengan syarat masing-masing kriteria dari *goodness of fit* yaitu *absolute fit indices*, *incremental fit indices*, dan *parsimony fit indices* terwakili [36].

Dapat dilihat pada gambar 2 bahwa hasil GOF yang meliputi GFI sebesar 0,904, AGFI sebesar 0,867, TLI sebesar 0,902, CFI sebesar 0,920, NFI sebesar 0,851, dan RMSEA sebesar 0,066. Hasil kecocokan model tersebut lebih besar dari nilai *cut-off goodness of fit* di mana, GFI, AGFI, TLI, CFI, NFI ≥ 0,8, dan RMSEA ≤ 0,08 [36]. Hasilnya, model dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai model yang baik (*good fit*) sehingga tidak perlu dilakukan spesifikasi model. Gambar 2 menggambarkan hasil pengujian kecocokan model.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% yang mana nilai standar probabilitas sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai probabilitas atau *p-value* dari hasil uji penelitian ≤ 0,05, maka hipotesis nol (H0) akan ditolak, yang berarti hipotesis penelitian dinyatakan diterima [35].

Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis berupa nilai *t-statistic* dan *p-value* dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan nilai *p-value* antara variabel independen dan dependen, yaitu H1 sebesar 0,043 dan H2 sebesar 0,045. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 memiliki hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen, sehingga hipotesis diterima.

B. Pembahasan

Hasil uji hipotesis H1 menunjukkan bahwa *working environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*, dengan nilai *p-value* sebesar 0,043. Hal ini menandakan bahwa kondisi *working environment* yang baik secara statistik berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*. Hasil uji ini mendukung temuan

penelitian Bushiri (2014), yang menyatakan bahwa baik *physical* maupun *social work environment* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*, di mana hal tersebut juga ditemukan dalam penelitian ini [13]. Namun, sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan penelitian dari Masharyono et.al. (2023) [37]. Penelitian Masharyono et.al. (2023) tidak menemukan pengaruh signifikan dari *working environment* terhadap *employee performance* [37]. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang belum tergalikan dalam penelitian Masharyono et.al. (2023) [37].

Hasil dari uji hipotesis H2 mengindikasikan bahwa *training* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan *employee performance*, ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang sangat rendah, yaitu 0,045. Ini membuktikan bahwa *training* secara statistik sangat penting dalam meningkatkan *employee performance*. Penelitian ini mendukung hasil temuan [38], yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif, walaupun tidak terlalu kuat antara *training* dan *employee performance*. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan Kovaçi dan Tahiri (2024), juga mendapatkan dukungan dari hasil ini, yang menemukan bahwa *training* berpengaruh secara signifikan dan meningkatkan *employee performance* [15]. Ini menunjukkan konsistensi dalam temuan bahwa *training* memainkan peran penting dalam mempengaruhi *employee performance*, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda-beda.

V. KESIMPULAN/RINGKASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *working environment* dan *training* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* secara positif. Hasil penelitian ini telah mengkonfirmasi penelitian terdahulu terkait dengan *employee performance*, *working environment*, dan *training*.

Adapun implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu untuk memfasilitasi *working environment* dan menciptakan lingkungan tersebut menjadi aman dan nyaman agar *employee performance* dapat meningkat. Selanjutnya, perusahaan perlu melaksanakan program *training* yang berkelanjutan dengan memperhatikan kebutuhan *training* karyawan agar karyawan tersebut dapat terus meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan serta meningkatkan performa kerjanya.

REFERENSI

- [1] B. A. Siregar and D. Suma, "How innovative work behavior affects employee performance: The mediating role of curiosity," *Quality-Access to Success*, vol. 25, no. 200, pp. 292–298, 2024, doi: 10.47750/QAS/25.200.30.
- [2] K. Yezer, V. Rattanawiboonsom, and W. Rurkwararuk, "An analysis of relationships among GNH in corporation, psychological capital and employee performance," *Environment and Social Psychology*, vol. 9, no. 4, pp. 1–15, 2024, doi: 10.54517/esp.v9i4.1879.
- [3] Y. Miao and W. Zhang, "Big data analysis and model construction of the correlation between organizational culture and employee performance," *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, vol. 11, no. 1, pp. 416–428, 2023, doi: 10.33168/JLISS.2024.0127.
- [4] L. Lestary and H. Chaniago, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
- [5] T. F. Putri and M. F. Rambe, "Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 2, pp. 1348–1363, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.738.
- [6] M. T. L. Lakhiara, A. H. Abdullah, and M. T. Lakhiar, "Analysis of the relationship between the working environment and employee performance in selected construction firms in Karachi city," *Neutron*, vol. 20, no. 2, pp. 138–142, 2021.
- [7] J. Vveinhardt and W. Sroka, "Independent variables affecting employee behaviour in socially responsible organisations: Working environment in Lithuania and Poland," *Engineering Economics*, vol. 32, no. 3, pp. 266–277, 2021, doi: 10.5755/j01.ee.32.3.28651.
- [8] D. Fajriyani, A. Fauzi, M. D. Kurniawati, A. Y. P. Dewo, A. F. Baihaqi, and Z. Nasution, "Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital (Literatur review)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 4, no. 6, pp. 1004–1013, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1631.
- [9] D. Sawitri, "Revolusi Industri 4.0: Big data menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah Maksitek*, vol. 4, no. 3, pp. 1–9, 2019.
- [10] N. Purba, M. Yahya, and N. Nurbaiti, "Revolusi Industri 4.0: Peran teknologi dalam eksistensi penguasaan bisnis dan implementasinya," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 91–98, 2021.
- [11] L. A. Adha, "Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia," *Jurnal Kompilasi Hukum*, vol. 5, no. 2, pp. 267–298, 2020, doi: 10.29303/jkh.v5i2.49.
- [12] A. Elnaga and A. Imran, "The effect of training on employee performance," *European Journal of Business and Management*, vol. 5, no. 4, pp. 137–147, 2013.
- [13] C. P. Bushiri, "The Impact of Working Environment on Employees' Performance, The Case of Institute of Finance Management in Dar es Salaam," The Open University of Tanzania, Darussalam, Tanzania, 2014.
- [14] L. Girdwichai and C. Sriviboon, "Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter?," *Journal of Security and Sustainability Issues*, vol. 9, pp. 42–54, 2020, doi: 10.9770/jssi.2020.9.J(4).
- [15] I. Kovaçi and A. Tahiri, "The interconnection between training and job performance in hotel organizations," *Quality-Access to Success*, vol. 25, no. 199, pp. 19–26, 2024, doi: 10.47750/QAS/25.199.03.
- [16] A. Hameed and A. Waheed, "Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework," *International Journal of Business and Social Science*, vol. 2, no. 13, pp. 224–229, 2011.
- [17] E. Dhany, S. Hanoum, and M. Soemarsono, "Pengaruh penggunaan IFS terhadap kinerja dan kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan Pendekatan Task-Technology Fit (TTF) dan Technology Acceptance Model (TAM)," *Jurnal Sains dan Seni ITS*, vol. 9, no. 1, pp. D46–D51, 2020, doi: 10.12962/j23373520.v9i1.50834.
- [18] A. J., "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance," *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 63, no. 3, pp. 308–323, 2014, doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008.
- [19] I. Shahzadi, A. Javed, S. S. Pirzada, S. Nasreen, and F. Khanam, "Impact of employee motivation on employee performance," *European Journal of Business and Management*, vol. 6, no. 23, pp. 159–166, 2014.
- [20] R. A. Caesar Azeem and S. Hanoum, "Analyzing the impact of creative self-efficacy, leadership style, locus of control, and organizational culture on innovative work behavior and employee performance," *Journal La Sociale*, vol. 5, no. 2, pp. 518–530, 2024, doi: 10.37899/journal-la-sociale.v5i2.1096.
- [21] N. G. M. Rai, N. Silmina, H. Fitrananda, S. Hanoum, P. Sinansari, and B. A. Noor, "The Effect of work conflict and job stress on the human resources performance (Case study: Maintenance & Engineer Division at PT. Paiton Operation & Maintenance Indonesia)," in *Proceedings of the 3rd International Conference on Business and Management of Technology (ICONBMT 2021)*, Atlantis Press International B.V., 2022, pp. 305–309. doi: 10.2991/aebmr.k.211226.042.

- [22] A. G. Awan and M. T. Tahir, "Impact of working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan," *European Journal of Business and Management*, vol. 7, no. 1, pp. 329–345, 2015.
- [23] R. B. Briner, "Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being," *Occup Med (Chic Ill)*, vol. 50, no. 5, pp. 299–303, 2000, doi: 10.1093/occmed/50.5.299.
- [24] N. A. Razak, H. Ma'amor, and N. Hassan, "Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life," *Procedia Economics and Finance*, vol. 37, pp. 520–528, 2016, doi: 10.1016/S2212-5671(16)30160-5.
- [25] E. Sundstrup *et al.*, "Retrospectively assessed physical work environment during working life and risk of sickness absence and labour market exit among older workers," *Occup Environ Med*, vol. 75, no. 2, pp. 114–123, 2018, doi: 10.1136/oemed-2016-104279.
- [26] H. Yasin and J. Julita, "Work competency and social work environment to improve employee performance at PT Pertamina," *International Journal Of Economics Social And Technology*, vol. 1, no. 4, pp. 159–165, 2022, doi: 10.59086/ijest.v1i4.204.
- [27] G. Dessler, *Human Resource Management*. Boston, Massachusetts: Pearson Education, 2013.
- [28] X. Lu, W. Zhu, and F.-S. Tsai, "Social responsibility toward the employees and career development sustainability during manufacturing transformation in China," *Sustainability*, vol. 11, no. 17, p. 4778, 2019, doi: 10.3390/su11174778.
- [29] M. Roskams and B. Haynes, "An experience sampling approach to the workplace environment survey," *Facilities*, vol. 38, no. 1/2, pp. 72–85, 2019, doi: 10.1108/F-04-2019-0050.
- [30] P. Lindeberg, M. Saunila, P. Lappalainen, J. Ukko, and H. Rantanen, "The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment," *Facilities*, vol. 40, no. 15/16, pp. 72–88, 2022, doi: 10.1108/F-07-2021-0061.
- [31] S. W. Schmidt, "The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction," *Hum Resour Dev Q*, vol. 18, no. 4, pp. 481–498, 2007, doi: 10.1002/hrdq.1216.
- [32] L. J. Williams and S. E. Anderson, "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors," *J Manage*, vol. 17, no. 3, pp. 601–617, 1991, doi: 10.1177/014920639101700305.
- [33] I. Etikan, "Comparison of convenience sampling and purposive sampling," *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, vol. 5, no. 1, p. 1, 2016, doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11.
- [34] S. H. Wijanto, *Structural Equation Modeling Dengan Lisrel 8.8 : Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- [35] S. Haryono and P. Wardoyo, *Structural Equation Modeling: Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama, 2012.
- [36] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. New Jersey: Pearson Education, 2010.
- [37] M. Masharyono, R. Arifianti, I. Sukoco, H. Abdul Muhyi, and D. Eka Surya, "Influence of job characteristics, work environment, and engagement on employee performance in Indonesian state-owned enterprises," *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, vol. 10, no. 6, pp. 853–866, 2023, doi: 10.15549/jeeecar.v10i6.1506.
- [38] L. Girdwichai and C. Sriviboon, "Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter?," *Journal of Security and Sustainability Issues*, vol. 9, pp. 42–54, Jan. 2020, doi: 10.9770/JSSI.2020.9.J(4).