

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK INDONESIA
SYARIAH Tbk AREA JAKARTA THAMRIN****Hizbillah Atqiya Sofyanti¹, Tri Ananto²**^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ hizbillahatqiyasfy@gmail.com² triananto1985@gmail.com**Informasi artikel**

Diterima :

27 Januari 2024

Direvisi :

21 Februari 2024

Disetujui :

07 Mei 2024

ABSTRACT

This research is entitled "the effect of training and work environment on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia Tbk Jakarta Thamrin Area". The purpose of this study is to determine the effect of Training and Work Environment on the Performance of Employees of PT Bank Syariah Indonesia Tbk Jakarta Thamrin Area. With Training and Work Environment as independent variables and Employee Performance as dependent variables.

This study used quantitative research design with associative methods. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all employees of PT Bank Syariah Indonesia Tbk Jakarta Thamrin Area as many as 68 respondents. The sampling technique is purposive sampling. Processing the data in this study using SPSS 25.

The results of this study show that the Training variable has a positive and significant influence on Employee Performance, the Work Environment variable has a positive and significant influence on Employee Performance and in the simultaneous test there are results that the Training and Work Environment variables together have a positive and significant effect on Employee Performance of PT Bank Syariah Indonesia Tbk Jakarta Thamrin Area.

Keywords: *Training, Work Environment, and Employee Performance Discipline.*

PENDAHULUAN

PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin adalah tiga bank syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, dan BNI Syariah

yang resmi merger menjadi satu yakni menjadi Bank Syariah Indonesia. Hal tersebut didukung dengan diterbitkannya izin untuk Bank Syariah Indonesia sebagai entitas baru oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Pada saat ini perusahaan sedang memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin masih kurang maksimal, hal ini terindikasi dari rendahnya kualitas kerja. Berikut adalah penilaian rata-rata kinerja karyawan pada periode tahun 2020, 2021 dan 2022, sebagai berikut:

Tabel 1. PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin

KINERJA			
Indikator	2020	2021	2022
Ketepatan Waktu	80	77	75
Teamwork	85	83	80
Kualitas Kerja	80	77	75
Komitmen	80	78	72
Kuantitas Kerja	87	80	70

Sumber: PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin
(Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia terdapat kecenderungan kepada nilai cukup dan sangat baik. Indikator yang termasuk ke dalam nilai cukup adalah ketepatan waktu dan juga komitmen, dengan nilai masing-masing ketepatan dengan nilai presentase 70 dan komitmen dengan nilai presentase 70. Sedangkan teamwork mendapatkan nilai cukup dengan presentase 76 dan kualitas dengan presentase 80 yang artinya masuk dalam kategori baik. Kinerja karyawan dengan nilai kategori nilai sangat baik terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan presentase 88.

Kinerja juga dapat menurun karena dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan juga merupakan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap karyawan dijamin oleh Bank memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti setiap program pendidikan dan pelatihan yang dibuka sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan Bank. Di dalam BSI juga terdapat *Human Capital* yang salah satu fungsinya adalah sebagai *BSI Corporate University* yang dimana pada fungsi ini menyediakan dan menjadi wadah serta mengelola layanan pembelajaran dalam rangka pengembangan dan pelatihan untuk peningkatan kapabilitas pegawai (*offline* atau *online*), pengelolaan *knowledge management* serta penyusunan kebijakan dan program internalisasi budaya yang berkesinambungan guna mendukung pencapaian visi, misi dan sasaran strategis BSI. Namun dari tabel tersebut BSI hanya menyediakan pelatihan berupa produk BSI, sedangkan fenomena yang saya temui sesuai dengan indikator pelatihan bahwa pada dimensi materi dengan indikator menambah kemampuan belum terpenuhi, karena yang ditemui masih kurangnya kephahaman beberapa karyawan mengenai penggunaan microsoft excel yang seharusnya BSI membuka dan menyediakan peluang para karyawan untuk mendapatkan pelatihan berupa penggunaan excel serta rumus-rumus yang memang digunakan untuk bekerja, hal ini tentu akan menghambat kinerja para karyawan. Namun saat ini perusahaan sedang memperbaiki kinerjanya.

Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja yang ada di BSI sesuai dengan kesimpulan dari hasil pengamatan penulis atas fenomena mengenai lingkungan kerja yang ada di BSI melalui observasi, indikator lingkungan kerja fisik yang didalamnya terdapat bangunan tempat kerja,

peralatan yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut (transportasi) untuk para karyawan, sejauh pengamatan penulis semua dimensi dalam indikator lingkungan kerja fisik tersebut dikatakan cukup baik, karena bangunan tempat kerja didalam BSI Area Jakarta Thamrin bisa dikatakan sangat nyaman untuk para karyawan dapat melakukan pekerjaannya didalam ruangan, juga peralatan yang memadai serta fasilitas seperti PC, mesin foto copy, yang sudah memasuki kategori sangat baik, namun wifi yang tersedia walaupun terdapat beberapa opsi jaringan yang memudahkan namun masih sering terjadi gangguan sehingga menghambat para karyawan

KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kapasitas yang dimiliki seseorang yang sesuai dengan tingkat standar yang dimiliki atau ditetapkan oleh sebuah organisasi serta bentuk hasil pencapaian dari apa yang sudah dikerjakan

Menurut Armstrong dan Baron (1998 : 2015) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah:

1. Hasil kerja

Objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan.

a. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

b. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

c. Upaya kerja

Upaya seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

2. Tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang bekerja

a. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Tinggi rendahnya tingkat ketelitian hasil suatu pengukuran dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

b. Kejujuran

Merupakan bagian dari sifat positif manusia. Ketika ucapan tak sesuai dengan kenyataan, hati menjadi risau karena ucapan dirasa tak jujur.

c. Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru mencerminkan kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berfikir serta kemampuan untuk megelaborasi suatu gagasan.

B. Pelatihan

Pelatihan dalam sebuah organisasi adalah sebuah program untuk membentuk para karyawan dalam sebuah organisasi guna menambah kemampuan, keahlian agar mampu menjadi karyawan yang dapat berkontribusi secara kompeten, dan juga sebuah usaha yang dilakukan sebuah perusahaan sebagai bekal untuk menjalani pekerjaan yang akan diemban sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai.

Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat didefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk fisik seperti peralatan kerja yang lengkap, perlengkapan kantor, alat transportasi, sarana dan prasarana seperti lift, akses jalanan, pintu. yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas, membuat keamanan dan kenyamanan pegawai terhadap fasilitas yang ada serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung jalannya nada Perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Moenir, Gary Dessler (2015:284) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Meningatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

 - a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
 - b. Memotivasi peserta
 - c. N Kebutuhan umpan balik.
2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

 - a. Semangat mengikuti pelatihan.
 - b. Keinginan untuk memperhatikan.
3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

 - a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
 - b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

 - a. Menambah kemampuan
 - b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan kinerja yang di hasilkan oleh karyawan, karna lingkungan kerja sebuah organisasi sehat baik itu fisik maupun non fisik.

Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

- a. Hubungan rekan kerja setingkat.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan.
- c. Kerjasama antar karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2013:35) Menyatakan bahwa: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” dan dengan metode asosiatif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antar variabel.

B. Sumber Data, Tempat Penelitian dan Populasi, Sample.

1. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

2. Tempat Penelitian

Guna untuk memperoleh data yang digunakan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti akan mengadakan penelitian di lokasi penelitian sumber data yang akan dilaksanakan pada PT. Bank Syariah Indonesia yang berlokasi di wisma mandiri, Jl. M. H. Thamrin No.5 RT 2 / RW.1 Kb. Sirih. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka jumlah populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin Tbk Area Jakarta Thamrin Tbk Area Jakarta Thamrin yang berjumlah 68 orang.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh karyawan dengan jumlah 68 responden, atau yang disebut sampel jenuh. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian dari proses penelitian yang dimana metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu angket, observasi, dan wawancara (interview).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini bisa dilihat terdapat hasil yang ditunjukkan pada Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t) dan Uji Signifikan Secara Silmutan (Uji F) dengan hasil olah data program spss 20.

**Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	4.331		.921	.360
	PELATIHAN	.275	.050	.533	5.485	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.245	.078	.306	3.148	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS 25

- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia karena nilai t hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $5.485 > 1.997$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia.
- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BSI karena nilai t hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $3.148 > 1.997$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,002 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

Tabel 3. Uji FANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.775	2	114.888	38.636	.000 ^b
	Residual	193.284	65	2.974		
	Total	423.059	67			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil Uji F diatas, dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 38.636 dimana nilai Fhitung lebih besar dari F tabel sebesar 3,09 atau $38.636 > 3,09$. Selain itu, dapat diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI), Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5.485 > 1.997$) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima , artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI), berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.148 > 1.997$) dan tingkat signifikan sebesar 0,002 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

3. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Berdasarkan hasil Uji f diatas maka dapat diketahui Fhitung > Ftabel ($38.636 > 0.2387$) dengan nilai signifikan 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner 68 responden. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin terutama pada Pelatihan memotivasi peserta dan Pelatihan menambah kemampuan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia terutama pada Lingkungan Kerja Fisik Fasilitas..
3. Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka ada beberapa saran atau masukan yang bisa menjadi bahan pertimbangan, sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan oleh PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin sudah dapat menjadi wadah bagi karyawan dan dinilai baik oleh karyawan. Namun, setelah peneliti melakukan penelitian disana ternyata masih ada gap terkait keterampilan beberapa karyawan salah satunya dalam penggunaan *microsoft excel*, dimana masih terdapat pegawai yang kurang familiar dengan hal tersebut yang dimana penggunaan excel salah satu tugas dari pegawai tersebut mahir dalam mengolah data atau excel, dengan hal tersebut mungkin perusahaan dapat menambahkan pelatihan secara mandiri kepada karyawan. Dan untuk memberikan nilai lebih atau daya saing kepada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin khususnya di adakan program *english day* atau adanya pelatihan *english conversation* untuk karyawan. Agar karyawan lebih siap menghadapi persaingan global, mengingat saat ini target BSI tidak hanya pasar Nasional, namun masyarakat global.
2. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik berdasarkan hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap instansi Oleh karena itu, instansi harus memberikkan lingkungan kerja yang tepat. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses kerja karyawan. Fasilitas yang memadai ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Perusahaan juga harus memperhatikan kembali kondisi lingkungan kerja fisik, kondisi lingkungan kerja yang harmonis dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan, karena kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan dapat membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, optimal, efektif serta efisien.
3. Pelatihan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus terus berupaya untuk menciptakan Pelatihan dan Lingkungan kerja dengan memperhatikan hubungan antara karyawan dan keamanan dalam bekerja. Serta metode pelatihan yang harus sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan karyawan. Dengan adanya Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-

baiknya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan.* Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Verithzal dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: Grafindo.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.*
- Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, hal. 46-58.
- Mohamed Yusuf Damei (2020). *The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia.* *Journal of Research in Business and Management*, Vol. 8 , No.1, hal 09-17.
- Riri Mayliza, Ghina Wahyuni (2022) . *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang.* *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 3, No. 2, hal 379-387.
- Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistyowati (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 2, hal 280-287.