

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Pholan Desi Situngkir<sup>1</sup>, Tiara<sup>2</sup>, Rahmania Anggraini<sup>3</sup>, Irma Hidayati<sup>4</sup>

Elisa Anggraini<sup>5</sup>, Aldri Ansyahri<sup>6</sup>

Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

\*Email

[2201010187@mhs.univbinainsan.ac.id](mailto:2201010187@mhs.univbinainsan.ac.id) , [2201010184@mhs.univbinainsan.ac.id](mailto:2201010184@mhs.univbinainsan.ac.id) , [Irmadayanti@univbinainsan.ac.id](mailto:Irmadayanti@univbinainsan.ac.id) ,  
[2201010213@mhs.univbinainsan.ac.id](mailto:2201010213@mhs.univbinainsan.ac.id) , [2201010183@mhs.univbinainsan.ac.id](mailto:2201010183@mhs.univbinainsan.ac.id) , [2201010193@mhs.univbinainsan.ac.id](mailto:2201010193@mhs.univbinainsan.ac.id)

Diterima: 16-01-2025 | Disetujui: 17-01-2025 | Diterbitkan: 18-01-2025

### ABSTRACT

*This research discusses the influence of training, empowerment of human resources (HR), and work environment on employee performance. Through a systematic literature review (SLR) method that analyzes 18 journals, this research asks three research questions regarding the influence of this third factor on employee performance. The research results show that the work environment has a significant influence on employee performance, especially through job satisfaction as a mediator. Apart from that, training and empowerment of human resources also makes a positive contribution to performance. The work environment is divided into physical and non-physical, while training aims to improve employee knowledge and skills. Empowerment gives employees autonomy and confidence to innovate. This research suggests companies improve work environment training and achieve better employee performance, as well as the importance of the interaction between work stress, work environment, training and empowerment in influencing employee performance.*

**Keywords:** Work environment, training, HR empowerment, and employee performance

### ABSTRAK

Pada penelitian ini membahas pengaruh pelatihan, pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui metode systematic literature review (SLR) yang menganalisis 18 jurnal, penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan penelitian mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Selain itu, pelatihan dan pemberdayaan SDM juga berkontribusi positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi fisik dan non-fisik, sementara pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pemberdayaan memberikan otonomi dan kepercayaan kepada karyawan untuk berinovasi. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan pelatihan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, serta menekankan pentingnya interaksi antara stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM, dan Kinerja Karyawan

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Desi Situngkir, S. P., Tiara, T., Anggraini, R. ., Hidayati, I. ., Anggraini, E. ., & Ansyahri, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2595-2612. <https://doi.org/10.62710/ve7kfw52>

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Kemudian menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Menurut Nitisemito (1982) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Hammer, 1999) sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Thamrin, 2005).

Menurut Sutrisno (2016) dan Syahputra & Tanjung, (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu. Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu (Sari & Wendra, 2020). Maka, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan sekaligus sikap untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Menurut Sahoo (2011) Pemberdayaan karyawan yang tepat akan membuat perusahaan mengetahui potensi-potensi para karyawannya sehingga dapat terus memajukan perusahaan, pemberdayaan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membantu tujuan organisasi. Melalui pemberdayaan, SDM diharapkan tidak hanya sekedar menjalankan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi serta berperan aktif dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi organisasi. Pemberdayaan ini juga melibatkan aspek pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif, serta dukungan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pemberdayaan SDM menjadi strategi yang tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting manfaatnya dalam mencapai hasil kerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Memanfaatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang ada, menjadi salah satu cara agar kinerja seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas dan motivasi karyawan. Maka lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik (seperti pencahayaan, suhu, fasilitas) maupun non fisik (hubungan antar karyawan, budaya organisasi), sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan diunit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Thamrin, 2005). Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan pelatihan yang relevan dan terarah dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Program pelatihan yang tidak sesuai tidak dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai. begitu sebaliknya pelatihan yang dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu. Permasalahan yang berkaitan dengan pemberdayaan SDM dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan performa kerja. Pemberdayaan yang tepat memberikan karyawan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, Meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab. SDM diharapkan tidak hanya sekedar menjalankan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi serta berperan aktif dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan pengalaman empiris, banyak peneliti mengalami kesulitan dalam menemukan artikel yang relevan untuk mendukung karya ilmiah mereka, baik sebagai landasan teori maupun studi terdahulu yang mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam Perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subono, (2015:235) Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan  
Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara  
Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan  
Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna  
Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan  
Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja  
Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

## Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Indikator pelatihan Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
3. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
5. Kualifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.
7. Waktu, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat.

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan materi yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih peserta.

## Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan kamus bahasa Inggris *Empowered* berasal dari kata *empower* yang berarti kemandirian, kekuasaan, dan kekuatan untuk melakukan suatu hal. Menurut Echols dan Sadili (2009), *empower* (pemberdayaan) berarti menguasai, memberi kuasa, wewenang. *Empower* memiliki arti kekuasaan, wewenang kemandirian yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, atau berarti pula diberi wewenang. Menurut Ubaidillah (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.

Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberdayaan memberikan karyawan kapasitas dan otoritas untuk mengambil tindakan dalam rangka menyelesaikan masalah organisasi.

Indikator Pemberdayaan Karyawan Menurut Khan (2007) dalam Arifin, dkk (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Keterlibatan, Adanya keterlibatan pekerja yang diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.
2. Kepercayaan, Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.
3. Kepercayaan diri, Menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya.
4. Komunikasi, Keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Menurut Pranata, (2020), Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Hasibuan (2018) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beberapa indikator kinerja yang dipergunakan pada riset ini ialah menurut (Yuwanda & Pratiwi, 2020):

1. Kualitas kerja, tingkat kesesuaian dan keakuratan hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Kerjasama tim, kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Tanggung jawab, tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diemban.
6. Produktivitas, jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode systematic literature review (SLR). Data yang didapat dari jurnal yang terpublikasi pada google scholar yang total keseluruhan jurnal yang direview berjumlah 18 jurnal. Pada metode Systematic Literature Review atau biasa disebut dengan metode penelitian tinjauan pustaka sistematis adalah salah satu metode dalam penelitian yang mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi terhadap masalah-masalah yang ada pada suatu topik permasalahan, serta guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan (Ayu et al., 2021).

Dengan metodologi ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### RQ1 : Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

| No | Nama Peneliti dan Tahun               | Judul                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Ahmad Pragusti, Rahmat Hidayat,(2023) | Pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang komplikasi pada loyalitas karyawan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja juga memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan stres kerja meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks ini.                                                                                                         |
| 2  | Kelvin Ramban, Edalmen(2022).         | Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan                        | Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. R-square untuk kinerja karyawan adalah 0,652, yang menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. |

|   |                                                              |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Samsudin, Rani Suryani, Irwin Sukrisno S. (2023).            | Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikawasan cikarang bekasi. | Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.                                                                                                                                                     |
| 4 | Kevin A.Subdayo, greis M. sendow, genita G lumintang (2021). | Pengaruh human relation lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan paris superstore kota mubagu.                         | Hasil keseluruhan dari penelitian menunjukkan bahwa human relations, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di paris superstore Kotamobagu.penelitian ini juga menyarankan agar paris superstore kotamobagu. Memperhatikan hubungan antar karyawan dan atasan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                       |
| 5 | Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022).                      | Pengaruh stres kerja insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.                 | Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Variabel-variabel tersebut menjelaskan kinerja karyawan. Sebesar 98,6% dan 85,5% pada dua persamaan yang diuji.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6 | Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wahelmina Rumawas (2021)    | Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.                                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai. semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,372 dan pengaruh motivasi tidak langsung sebesar 0,107. Semua hipotesis yang diajukan diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. |

Menurut penelitian (Ahmad Pragusti & Rahmat Hidayat, 2023) tentang pengaruh lingkungan kerja, dan stres dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang komplikasi pada loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui loyalitas karyawan PT. Enkei Indonesia, dengan sampel yang terdiri dari 113 responden yang diambil dari populasi operator produksi sebanyak 157 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan loyalitas karyawan sebagai variabel

dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun loyalitas karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini juga mencatat bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap loyalitas karyawan lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Menurut penelitian (Kelvin Ramban, Edalmen, 2022) tentang efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah dengan melakukan pendekatan *partial least square* atau PLS dengan aplikasi SmartPLS dan penelitian ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti valid dan reliabel. Uji R-Square menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Uni Gemilang Sentosa, Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Syamsudin, Rani Suryani, Irwin Sukrisno S. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kawasan Cikarang Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan analisis jalur, dengan pengumpulan data menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana dan kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Forms. pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kawasan Cikarang, Bekasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja, serta antara lingkungan kerja dan kinerja. Model penelitian menunjukkan nilai  $Q^2$  sebesar 64,53%, menandakan relevansi prediktif yang tinggi, dan memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Kevin A.Subdayo, greis M. sendow, genita G lumintang, 2021) tentang Pengaruh human relation lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan paris superstore kota mubagu. Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin meningkat human relation, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hubungan antar karyawan dan atasan serta lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki dampak, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mencerminkan emosi dan perasaan karyawan yang berkontribusi pada sikap positif terhadap pekerjaan. Secara simultan, human

relation, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Paris Superstore Kotamobagu.

Menurut (Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia, 2022) tentang pengaruh stres kerja insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei langsung ke objek penelitian dengan metode kuesioner, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika tingkat stres kerja tinggi, kinerja karyawan cenderung menurun. Meskipun rata-rata stres kerja di PT Telkom Magelang tidak tinggi, tidak semua karyawan mampu mengontrol stres yang mereka alami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa meskipun insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Semua item kuesioner dinyatakan valid, dan model penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, insentif, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 98,6% dan 85,5% pada dua persamaan yang diuji.

Menurut (Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wahelmina Rumawas, 2021) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode structural equation model (SEM) dengan bantuan software Amos ver.24. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,261 dan nilai p sebesar 0,012. Selain itu, pengaruh tidak langsung antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja juga signifikan, dengan koefisien pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja sebesar 0,235 dan koefisien pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,288. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,372 dan nilai p sebesar 0,001. Selain itu, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,223 dan nilai p sebesar 0,048.

## RQ2 : Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?

| No | Nama Peneliti dan Tahun                 | Judul                                                                                        | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Arif Purwanto, Gatot Nugroho (2021)     | Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Di sisi lain, pemberdayaan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi berfungsi sebagai mediator penuh dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja, serta sebagai mediator parsial dalam hubungan antara pemberdayaan dan kinerja pegawai BPBD Kota Batu. |
| 2  | Dewiwati Sujadi, Ni Kadek Ayu Fitriani, | Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari lingkungan kerja                                  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|   |                                                           |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Made Yudi Darmita (2021).                                 | dan pelatihan kerja dihotel The Oberoi Beach Resort Bali.                                                                                                  | terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Pelatihan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, di mana kualitas pelatihan dapat meningkatkan produktivitas.                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3 | Suharyanto (2022)                                         | Peran pelatihan, pengembangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel mediasi pada asn di provinsi jambi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada ASN di Provinsi Jambi, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi pada ASN di Provinsi Jambi. |
| 4 | Andi haslindah, hakim, musfirmansyah, ilham rahman (2023) | Pengaruh stres kerja lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. mars symbioscience indonesia makassar.                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mars Symbioscience Indonesia, di mana stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 5 | Asmanita, khoirunnisyah (2023)                            | Efek lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja PT. KAI divre 3 palembang.                                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. KAI Divre III, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pemberdayaan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. KAI Divre III.                                                                                                                                                                                        |

Menurut (Arif Purwanto, Gatot Nugroho, 2021) tentang Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif – eksplanatory, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan smart-PLS 3. Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai di BPBD Kota Batu, meskipun pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Pemberdayaan, di sisi lain, terbukti mampu meningkatkan baik kompetensi maupun kinerja pegawai. Kompetensi berfungsi sebagai mediator penuh dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja, serta sebagai mediator parsial dalam hubungan antara pemberdayaan dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga mencatat bahwa kurangnya program pelatihan rutin menjadi salah satu penyebab mengapa pelatihan tidak

secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pemberdayaan pegawai yang mencakup keberartian diri, keyakinan diri, penentuan diri, dan dampaknya, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk pengembangan kinerja pegawai melalui program pelatihan yang diadakan secara rutin.

Menurut (Dewiwati Sujadi, Ni Kadek Ayu Fitriani, Made Yudi Darmita, 2021) tentang Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari lingkungan kerja dan pelatihan kerja dihotel The Oberoi Beach Resort Bali. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuosioner, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 8,544 + 0,194X_1 + 0,375X_2$ , yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja dan pelatihan kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 54% menunjukkan bahwa 54% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja, sementara 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisis, Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja (X1), yang menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan karyawan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap produktivitas.

Menurut (Suharyanto, 2022) tentang Peran pelatihan, pengembangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel mediasi pada asn di provinsi jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan tipe eksplanatoris, menggunakan angket atau kuesioner dan wawancara untuk pengumpulan data, serta analisis deskriptif dan inferensial dengan kausalitas SEM berbasis komponen atau varian. Pelatihan dan pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,807 dan t-statistik sebesar 24,941, yang lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis pertama diterima. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

Menurut (Andi haslindah, hakim, musfirmansyah, ilham rahman, 2023) tentang Pengaruh stres kerja lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. mars symbioscience indonesia makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal tersebut adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan untuk menjaring data atau informasi yang harus dijawab responden secara bebas sesuai dengan pendapatnya. Pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mars Symbioscience Indonesia. Hal ini berarti bahwa stres yang dialami karyawan tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja dan pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memberikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Asmanita, khoirunnisyah, 2023) tentang Efek lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja PT. KAI divre 3 palembang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KAI Divre III Palembang, karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung pemberdayaan SDM. Namun, pemberdayaan SDM tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun terdapat hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan, kenyamanan ruang kerja masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F menunjukkan bahwa pelatihan, pemberdayaan SDM, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruh masing-masing variabel berbeda.

### RQ3: Adakah pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan?

| No | Peneliti                                                        | judul                                                                                                                      | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe (2022)       | Pengaruh pengembangan karir dan perencanaan sdm terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berdampak krusial dan positif bagi kinerja personil ditlantas polda NTT. Selain itu, perencanaan karier, pelatihan, dan pengembangan karier juga berdampak positif dan krusial bagi kinerja karyawan. motivasi kerja memiliki dampak positif dan penting pada hasil kerja pegawai. terakhir, pengembanangan karier dan perencanaan SDM berdampak positif dan bermakna pada kinerja pegawai.                                                                             |
| 2  | Herlina, baso amang, muhammad fadhil hamzah, burhanuddin (2024) | Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. molindo inti perkasa makassar.  | Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pemberdayaan sumber daya manusia berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Molindo Inti Perkasa, sementara komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga perlu ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik.                                                                                                                                                                                                              |
| 3  | Mulyana (2021)                                                  | Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru                                                            | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bangka, dengan kontribusi hanya sebesar 9% dan nilai signifikansi 0,85 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun demikian, pelatihan dan penyediaan sarana yang memadai berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, dan penelitian merekomendasikan peningkatan kinerja melalui disiplin, penyediaan sarana yang mendukung, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. |

|   |                                                          |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Tri fitri yanti, saiyyid syeikh, ali akbar (2023)        | Pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara kecamatan paal merah kota jambi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Paal Merah, Kota Jambi. Semua variabel yang diteliti berada dalam kategori "Cukup Baik". Pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja sebesar 74,16% dan kinerja pegawai sebesar 75,14%. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa organisasi dengan pemberdayaan SDM yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang berdampak positif pada kinerja mereka.                                                                                                                                                                                                          |
| 5 | Tommy Pasumah, Arrazi B.H. jan, Regina T. saerang (2024) | Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank sulutgo cabang Tomohon                  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di tempat yang sama. Selain itu, terdapat pengaruh positif antara kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 6 | Setiyanto Putro, Koes Yuliadi (2022)                     | Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta                                                     | Hasil penelitian dari jurnal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan, hard skill, dan soft skill secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di sanggar seni Yogyakarta. Pemberdayaan memiliki koefisien jalur 0,404 dan p-value 0,000, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hard skill dan soft skill juga berpengaruh positif dengan koefisien masing-masing 0,268 dan 0,274, serta p-value 0,004 dan 0,003. R-squared sebesar 0,605 menunjukkan bahwa 60,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya mengenai pentingnya pemberdayaan, hard skill, dan soft skill dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rekomendasi untuk pengelola sanggar seni adalah meningkatkan pemberdayaan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. |
| 7 | Ali Wahrur Rozi, Hazairin Habe (2022)                    | Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan PTSP Kota Bandar Lampung                | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung. Pemberdayaan SDM telah dilaksanakan dengan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | baik, meskipun terdapat perbedaan pandangan mengenai akses ke pelatihan dan promosi jabatan. Lingkungan kerja yang nyaman, termasuk pencahayaan yang baik dan dukungan alat kerja, juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. |
|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Menurut (Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe, 2022) tentang Pengaruh pengembangan karir dan perencanaan sdm terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Pembahasan dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan krusial bagi motivasi kerja karyawan. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia juga mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja pada pegawai berdampak positif pada kinerja pegawai, dan terdapat beberapa variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja, seperti analisis pekerjaan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Menurut (Herlina, baso amang, muhammad fadhil hamzah, burhanuddin, 2024) tentang Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. molindo inti perkasa makassar. Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar senantiasa memberdayakan karyawannya berupa mengembangkan visi bersama, mendidik karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, meniadakan rintangan, menyatakan keinginan, memberikan dorongan, memberi perlengkapan/fasilitas, melakukan evaluasi dan mengharapkan keberhasilan kerja, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Mulyana, 2021) tentang Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru (studi kasus di MAN 1 Bangka). Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif Diketahui nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,775 \leq 1,795$ ) sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan sumber daya Manusia terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka.

Menurut (Setiyanto Putro, Koes Yuliadi, 2022) tentang Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, hard skill, dan soft skill memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sanggar seni. Pemberdayaan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah dan mencapai kinerja optimal. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pengelola sanggar seni untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk pemberdayaan yang belum berjalan optimal di lapangan, yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan.

Menurut (Ali Wahrur Rozi, Hazairin Habe, 2022) tentang Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan PTSP Kota Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan mencakup wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis data interaktif. Peneliti juga melakukan triangulasi untuk menguji keabsahan data. Pembahasan dalam penelitian ini mencakup analisis pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dan observasi non-partisipan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu,

lingkungan kerja yang nyaman dan kemitraan konstruktif juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Pelatihan: Pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi, meskipun tidak selalu langsung meningkatkan kinerja. Pelatihan yang berkualitas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM): Pemberdayaan SDM memberikan otonomi dan kepercayaan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja, meskipun hasil penelitian menunjukkan variasi dalam pengaruhnya.
4. Interaksi Faktor: Stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.
5. Rekomendasi untuk Perusahaan: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja, memberikan pelatihan yang efektif, dan memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada artikel ini maka terdapat saran sebagai berikut:

1. Tingkatkan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan.
2. Sediakan pelatihan berkualitas secara rutin untuk meningkatkan kompetensi karyawan
3. Terapkan pemberdayaan karyawan dengan baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
4. Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
5. Lakukan monitoring dan evaluasi terhadap program pelatihan dan pemberdayaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Kelvin Ramban, Edalmen. 2021. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 4(1):132-141.
- Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny A, Manafe. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2): 176-188.
- Syamsudin, Rani Suryani, Nurul Aisyah, Irwan Sukrisno. 2023. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasan Cikarang Bekasi." *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin* 4(1): 318-329.

- Ajijah Jumani, Muhammad Richo Rianto. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri." *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)* 4(1): 39-50.
- Kevin A. Sundayo, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang. 2021. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu." *Jurnal EMBA* 9(2): 1008-1017.
- Siti Aisyah, Pandu Adi Cakranegara, Asrul Sani. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan." *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 6(4): 864-874.
- Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang)." *Borobudur Management Review* 2(1): 1-23.
- Asmanita & Khoirunnisyah. 2023. "Efek Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan PT KAI Divre 3 Palembang." *Jurnal of Sosial Science Research*. 3 (6): 725-734.
- Tommy Posumah, Arrazi B. H. Jan, Regina T. Saerang. 2024. "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon." *Jurnal EMBA*. 12(01): 406-417.
- Ariq Saeful Rochmaan Nurhidayat, Sandi Nasrudin Wibowo. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Lahan Rezeki Kabupaten Kuningan." *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*. 8(2): 85-94.
- Santi Rizki, Ari Prabowo. 2023. "Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. 4 (2): 98-110.
- Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Bisnis*. 11(1): 7-13.
- Elyana Victoria, Edalmen. 2024. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 6(3): 580-589.
- Aulia Talitha Uma, Ika Korika Swasti. 2024. " Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X." *Journal of Ecomonics dan Business* 8(1):181-193.
- Ramadhan Mugni Jayadi1, Lie Liana. 2022. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*. 5(2): 661-700.
- Ika Purnamasari. 2021. "Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan,dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi." *Manajemen dan Bisnis Jurnal*. 7(1): 85-104.