**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI “RIASAN” *LEATHER* DI SIDOARJO**

**Wisnu Panji Admaja1, Cholifah2, Bramastyo Kusumo3**

***Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis***

***Universitas Bhayangkara Surabaya***

[***panjiwisnu20@gmail.com***](mailto:panjiwisnu20@gmail.com)

# 

# ABSTRAK

Perkembangan dalam dunia usaha saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Adanya perencanaan yang baik dan teratur diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan secara simultan, parsial, dan signifikan serta diantara variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat keterhubungan antar variabel. Sampel yang digunakan adalah *sensus.* Responden penelitian berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja, Kompensasi dan Pelatihan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan serta kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variabel lainya terhadap kinerja karyawan home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo. Hendaknya home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo, lebih mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan yang di berikan kinerja karyawan dapat terus meningkat lebih baik.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE LEATHER “RIASAN” HOME INDUSTRY IN SIDOARJO***

# *ABSTRACT*

*Developments in the business world are currently growing rapidly, so that in managing a business it is expected to be able to use human resources properly and correctly. The existence of good and regular planning is expected to improve employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work environtment, compensation and training simultaneously, partially, and significantly and which of the variables had the most dominant influence on the performance of the leather "Riasan" home industry employees in Sidoarjo. Associative research method, to see the relationship between variables. The sample used is the census. Research respondents amounted to 30 people. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Regression. The results showed that work environment, compensation and training both simultaneously and partially had a positive and significant effect and compensation had the most dominant influence among other variables on the performance of the leather "Riasan" home industry employees in Sidoarjo. The leather "Riasan" home industry in Sidoarjo should maintain and improve the work environment, compensation and training provided employee performance continues to improve better.*

***Keywords: Work Environment, Compensation, Training, Employee performance***

**Pendahuluan**

Perkembangan dalam dunia usaha saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar dimana sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Menurut Ajabar (2020:4-5), Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, dalam suatu organisasi. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan merencanakan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, diantaranya ialah seperti memperhatikan lingkungan kerja, mempertimbangkan besaran kompensasi yang di berikan serta pemberian pelatihan kerja. Adanya perencanaan yang baik dan teratur diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, mengingat semakin ketatnya persaingan antar pengusaha home industri. Hal ini membuat para pelaku pengusaha home industri harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan baik dengan pengusaha home industri lainya.

Home industri merupakan salah satu bagian terpenting dari perekonomian suatu daerah, home industri juga sangatlah memiliki peran penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. Home industri juga sangat membantu pemerintah dalam hal penciptaan lapangan pekerjaan baru, serta mampu mendukung pendapatan rumah tangga. Home industri perlu perhatian yang khusus dan didukung oleh informasi yang akurat, agar terjadi link bisnis yang terarah antara pelaku usaha kecil dan menengah dengan elemen daya saing usaha, yaitu jaringan pasar. Pada era globalisasi yang ditandai dengan adanya modernisasi pada semua aspek kehidupan, maka nilai-nilai dan norma yang ada didalam masyarakat juga ikut mengalami pergeseran. Tentunya hal ini sesuai dengan dinamika yang selalu berubah pada lingkungan sekelilingnya. Begitu pula dalam lingkungan organisasi.

Menurut pandi afandi ( 2016 : 51 ) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Masalah yang paling urgen dan sangat membutuhkan perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia setelah seorang pekerja bergabung dan memulai pekerjaanya dalam organisasi adalah masalah balas jasa atau kompensasi, menurut Ajabar, kompensasi adalah komponen penting bagi setiap pekerja. Besarnya kompensasi akan berpengaruh pada karya dan prestasi para pekerja. Kompensasi juga merupakan program penting dalam organisasi, karena dapat mencerminkan kekuatan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya serta merupakan indikator kemampuan organisasi dalam mempertahankan loyalitas dan komitmen seorang pekerja (Ajabar, 2020:34).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Proses pelatihan adalah kegiatan setelah seorang pekerja diterima bekerja di suatu organisasi. Selain itu, pelatihan diperlukan oleh pekerja yang baru menempati posisi suatu pekerjaan. Biasanya pelatihan dilaksanakan karena terkait untuk menambah pengalaman kerja, adanya perubahan sistem kerja atau untuk penyegaran di tempat kerja yang baru. Menurut (Ajabar, 2020:22 ). Pelatihan *(training)* merupakan proses yang di desain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Pada saat peneliti melakukan kegiatan pengamatan di tempat tersebut, peneliti menemukan hal yang menarik tentang lingkungan kerja, pemberian kompensasi serta pelatihan yang diterapkan ini. Berdasaran pengamatan peneliti, beberapa karyawan home industri dapat melakukan pekerjaan di bidang lain dengan maksimal, namun ada pula pegawai yang melaksanakanya kurang maksimal. Dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat berkerja dengan optimal. Serta hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai masukan atau umpan balik dalam mempertimbangkan besaran kompensasi yang diberikan dan pemberian pelatihan kerja yang diterapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI “RIASAN” *LEATHER* DI SIDOARJO”.**

**Landasan Teori**

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menajalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dimensi dan indikator, antara lain :

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator, lampu penerangan tempat kerja
2. Dimensi suara, dengan indikator, bunyi mesin pabrik, bengkel
3. Dimensi udara, dengan indikator, suhu udara

## Kompensasi

Menurut pendapat Malayu Hasibuan yang mengutip pendapat William B. Werther dan Keith Davis, menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikanya. Baik berupa upah per jam atau pun gaji periodic yang di desain dan dikelola oleh bagian personalia (Widodo, 2015:155). Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016:117-118), sebagai berikut:

1. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
3. Tunjangan, adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaanya diperusahaan.

## Pelatihan

Pelatihan (*training)* adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja. Menurut Ajabar yang mengutip Sedarmayanti, pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. (Ajabar, 2020:22). Adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017), sebagai berikut:

1. Instruktur, Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mampu membangkitkan motivasi.
2. Peserta, pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
3. Tujuan, tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, dan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## Kinerja

## Menurut Deden Komar Priatna, kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Priatna, 2019:67). Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut robins (2006) dalam shopia dan songatji (2018:351), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu), kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas (jumlah), merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Waktu (jangkah waktu), merupakan aktivitas diselesaikanya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

**Kerangka Konseptual**

Kinerja Karyawan

(Y)

Pelatihan (X3)

Kompensasi (X2)

Lingkungan kerja

(X1)

**Gambar 1**

**Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

1. Bahwa Lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Home industri “riasan” *leather* di sidoarjo.
2. Bahwa Lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Home industri “riasan” *leather* di sidoarjo.
3. Bahwa Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Home industri “riasan” *leather* di sidoarjo.

**Metode Penelitian**

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:126). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan home industri “riasan” *leather* di sidoarjo. Jumlah populasi sebanyak 33 karyawan, dimana 33 karyawan ini adalah hasil seleksi dengan jawaban kuesioner yang paling sempurna. Pada penelitian ini ditentukan jumlah sample dari jumlah populasi yang ada diambil sebanyak 30 responden.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sempel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sempel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sempel. Hal ini sering dilakukan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sempel.

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
2. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis berada di home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo.
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Januari 2020 sampai dengan terkumpulnya data yang dibutuhkan oleh peneliti.
4. **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan mengadakan riset lapangan yaitu kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian, seperti :

1. Survey pendahuluan, yaitu dengan melakukan pengamatan secara umum pada perilaku karyawan.
2. Survey Lapangan, ada tiga cara dalam survey ini yaitu :
3. Observasi berperan serta (*participant Observation)* menurut sugiyono (2019:203), dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang di kerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya.
4. Wawancara Tidak Terstruktur menurut Sugiyono (2019:198), adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.
5. Penyebaran kuisioner, menurut sugiyono (2019:199), metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Analisis Linear Berganda**

**Tabel 1**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .129 | 2.412 |  | .053 | .958 |
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | .396 | .130 | .394 | 3.033 | .005 |
| KOMPENSASI (X2) | .360 | .090 | .513 | 4.009 | .000 |
| PELATIHAN (X3) | .291 | .094 | .413 | 3.088 | .005 |
| a. Dependent Variable: KINERJA (Y) | | | | | | |

Sumber: Data Sekunder diolah, 2021

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**2. Uji Koefisien Determinasi R2**

**Tabel 2**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .776a | .602 | .556 | 1.07395 |
| a. Predictors: (Constant), PELATIHAN (X3), KOMPENSASI (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)  Sumber: Data Sekunder diolah, 2021  Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R Squere yang dihasilkan adalah sebesar 60,2%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan variabel Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Pelatihan (X3) adalah sebesar 60,2% sedangkan sisanya 39,8% dijelaskan oleh faklor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. | | | | |

1. **Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 3**

**Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 45.379 | 3 | 15.126 | 13.115 | .000b |
| Residual | 29.988 | 26 | 1.153 |  |  |
| Total | 75.367 | 29 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), PELATIHAN (X3), KOMPENSASI (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1) | | | | | | |

Sumber: Data Sekunder diolah, 2021

Dari Tabel 3 menunjukkan Nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja(X1),Kompensasi (X2) danPelatihan (X3). Secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Home industri “riasan” *leather* di sidoarjo.

1. **Uji T (Parsial)**

**Tabel 4**

**Hasil Uji t (Parsial)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .129 | 2.412 |  | .053 | .958 |
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | .396 | .130 | .394 | 3.033 | .005 |
| KOMPENSASI (X2) | .360 | .090 | .513 | 4.009 | .000 |
| PELATIHAN (X3) | .291 | .094 | .413 | 3.088 | .005 |
| a. Dependent Variable: KINERJA (Y) | | | | | | |

Sumber: Data Sekunder diolah, 2021

Dari Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis yakni (1) Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung 3.033 t-tabel = 2.056 dan tingkat signifikansi 0,005 0,05. Sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima dan berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo.(2) Kompensasimemiliki nilai t-hitung 4.009 t-tabel = 2.056 dan tingkat signifikansi 0,000 0,05. Sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima dan berarti variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo.(3) Pelatihan memiliki nilai t-hitung 3.088 t-tabel = 2.056 dan tingkat signifikansi 0,005 0,05. Sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima dan berarti variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo.

1. **Pembuktian Variabel Dominan**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Variabel Dominan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .129 | 2.412 |  |
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | .396 | .130 | .394 |
| KOMPENSASI (X2) | .360 | .090 | .513 |
| PELATIHAN (X3) | .291 | .094 | .413 |
| a. Dependent Variable: KINERJA (Y)  Sumber: Data Sekunder diolah, 2021 | | | | | |

Dari tabel 5 diatas, dapat di ketahui Koefisien regresi beta pada variabel Lingkungan Kerja(X1) adalah sebesar 0,394, koefisien regresi beta pada variabel Kompensasi(X2) adalah sebesar 0,513. Koefisien regresi beta pada variabel Pelatihan(X3) adalah sebesar 0,413. Artinya bahwa Kompensasi(X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan**

**Uji Hipotesis Pertama Secara Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja, Kompensasi, dan Pelatihan mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat yakni Kinerja karyawan pada Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo. Variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini. Sehingga jika variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Pelatihan dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil Kinerja karyawan akan lebih maksimal.

**Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji T)**

## Pengaruh Parsial Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data hasil uji t membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo. Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja 3,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005. Oleh karena itu nilai t-hitung (3,033) t-tabel (2,056) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.005 α = (0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2016:26) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Nugroho, Tanoyo, Yudha (2015) dalam penelitianya yang berjudul tentang “ Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya”. menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal.

## Pengaruh Parsial Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data hasil uji t membuktikan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo. Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi 4,009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu nilai t-hitung (4,009) t-tabel (2,056) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 α = (0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Menurut (Ajabar, 2020:34). Kompensasi adalah komponen penting bagi setiap pekerja. Besarnya kompensasi akan berpengaruh pada karya dan prestasi para pekerja. Menurut Artatie (2018) dalam penelitianya yang berjudul “ Pengaruh Sarana Pendidikan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen”. Menjelaskan bahwa Kompensasi penting bagi pegawai karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

## Pengaruh Parsial Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data hasil uji t membuktikan bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Home industri “Riasan” *leather* di sidoarjo. Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan 3,088 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005. Oleh karena itu nilai t-hitung (3,088) t-tabel (2,056) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.005 α = (0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Menurut (Ajabar, 2020:22). Pelatihan (*training)* adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja. Menurut Ajabar yang mengutip Sedarmayanti, pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Menurut saleleng, soegoto (2015), dalam penelitianya yang berjudul tentang “ Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan” . pelatihan adalah proses belajar dan usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawanya.

## Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tiga variabel bebas yang berdiri dari Lingkungan kerja, kompensasi dan Pelatihan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,513 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.

Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan komponen penting bagi setiap pekerja. Terutama bagi industri rumahan, karena dapat mencerminkan kekuatan suatu organisasi dalam mempertahankan loyalitas dan komitmen seorang pekerja.

**Simpulan dan Saran**

## 1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri “Riasan” *leather* di Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 13,115 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu Fhitung (13,115) Ftabel (2,96) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α = (0,05), hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja(X1)*,* Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri “Riasan” *leather* di Sidoarjo*.*Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan dalam kategori sangat kuat.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Oleh karena itu nilai thitung (3,033) ttabel (2,056) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,005 α = (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Home Industri “Riasan” *leather* di Sidoarjo. Untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar 4,009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung (4,009) ttabel (2,056) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 α = (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Home Industri “Riasan” *leather* di Sidoarjo. Dan untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai thitung sebesar 3,088 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Oleh karena itu nilai thitung (3,008) ttabel (2,056) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,005 α = (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Home Industri “Riasan” *leather* di Sidoarjo.
3. Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Pelatihan, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,513 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah variabel Kompensasi.

## 

## 2. Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kecil diantara variabel lainya, maka dari itu sebagai saran hendaknya home industri “riasan” *leather* di sidoarjo, lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada, sehingga waktu kerja yang dipergunakan lebih efektif, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Pada penelitian ini variabel Kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu sebagai saran hendaknya home industri “riasan” *leather* di sidoarjo, lebih memperhatikan serta meningkatkan Kompensasi yang diberikan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas.

3. Pada penelitian ini variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu sebagai saran hendaknya home industri “riasan” *leather* di sidoarjo, sering memperhatikan serta meningkatkan pelatihan yang di berikan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat lebih baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat di peroleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Daftar Pustaka**

Agustinus Nugroho, Kevin Tanoyo, Tedy Yudha.W (2015) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Max Saleleng., Agus Supandi Soegoto (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Srie Artatie (2018) Pengaruh Sarana Pendidikan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen. PKN (Politeknik Komputer Niaga) – STMIK (Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer) LPKIA Bandung.

Ajabar, S.IP., M.M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish.

Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, C.A, Akt. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pandi Afandi, M.M. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research.* Yogyakarta: Deepublish.

Priatna, D.K. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0.* Yogyakarta: Deepublish.

Sopiah, Songadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Yogyakarta: 55281.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta, cv Bandung.

Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana.

Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.