

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK DI
BEKASI**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: SALWA MERYAN PUTRI
NIM: 115210456

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK DI
BEKASI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SALWA MERYAN PUTRI

NIM: 115210456

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Salwa Meryan Putri
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210456
Program Studi : S1 MANAJEMEN



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 28 November 2024



Salwa Meryan Putri

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SALWA MERYAN PUTRI
NIM : 115210456
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL
PUTERA MEGATRADING TBK DI BEKASI

Jakarta, 20 November 2024

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SALWA MERYAN PUTRI
NIM : 115210456
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL
PUTERA MEGATRADING TBK DI BEKASI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Sarwo Edy Handoyo, S.E., M.M., CIFM.
2. Anggota Penguji : Edalmen, S.E., M.M.
Dra. Yusbardin, M.E.

Jakarta, 07 Januari 2025

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) SALWA MERYAN PUTRI (115210456)
- (B) *THE EFFECT OF TRAINING, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK IN BEKASI*
- (C) XVI + 117 Pages, 21 Tables, 6 Pictures, 3 Attachments
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: This study aims to determine the effect of training, workload, and work environment on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Tbk in Bekasi. In the context of this study, the population studied was all employees working at PT Enseval Putera Megatrading TBK in Bekasi, especially in the KND department, totaling 50 people using saturated sampling techniques. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with the help of SmartPLS Software version 4.1.0.0. The results of this study indicate that training and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a positive and insignificant effect on employee performance.*
- (F) *Keywords: Training, Workload, Work Environment, Employee Performance*
- (G) *References 55 (1982-2024)*
- (H) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) SALWA MERYAN PUTRI (115210456)
- (B) PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK DI BEKASI
- (C) XVI + 117 Halaman, 21 Tabel, 6 Gambar, 3 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Enseval Putera Megatrading TBK di Bekasi, khususnya di departemen KND, yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan bantuan *Software* SmartPLS versi 4.1.0.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (F) Kata Kunci: Pelatihan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar Acuan 55 (1982-2024)
- (H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS.Al-Insyirah :5-6)

Kesuksesan dan kebagaian terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan.

(Hellen Keller)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua tercinta, sahabat, pasangan, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Edalmen S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Kepada kedua orang tua yang sangat berjasa dalam hidup penulis, Papa (Heriyanto), Mama (Elvianah). Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan, serta cinta, do'a, motivasi semangat dan nasihat yang tidak

hentinya diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

7. Kepada kedua adik saya (Nazwa Meryan Putri dan Muhammad Athar Azhari). Terimakasih atas do'a, motivasi, semangat, serta dukungan penuh kepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, lancar dan tepat waktu.
8. Tak kalah penting kepada kekasih saya Fajar Muhamram Al Kahfi terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis hingga saat ini, dan memberikan motivasi, dukungan, semangat agar bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
9. Kepada sahabat – sahabat saya semasa sekolah menengah pertama sampai saat ini (Mursyafatimah Cecille Guritna, Zahara Zarani Padang, Nabilla Fauziah, Shofiyah Mardiyah Hasya, Salsabila Sani, Bilqis Alrisa) terimakasih atas dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penulisan skripsi.
10. Kepada karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk sudah bersedia untuk meluangkan waktu kepada penulis untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi ini.
11. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 22 November 2024

Salwa Meryan Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8

A.	Gambaran Umum Teori	8
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B.	Definisi Konseptual Variabel	12
1.	Pelatihan	12
2.	Beban Kerja	18
3.	Lingkungan Kerja	23
4.	Kinerja Karyawan	27
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel	34
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	37
1.	Kerangka Pemikiran	37
2.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
A.	Desain Penelitian	39
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	39
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	40
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	43
1.	Uji Validitas	43
2.	Uji Reliabilitas	47
E.	Analisis Data.....	49
1.	Mendefinisikan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
2.	Mendefinisikan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
3.	Pengujian Hipotesis	50
4.	Evaluasi Model	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		52
A.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	52
1.	Jenis Kelamin	52
2.	Usia	53

B.	Deskripsi Objek Penelitian	54
1.	Pelatihan	54
2.	Beban Kerja	55
3.	Lingkungan Kerja	56
4.	Kinerja Karyawan	57
C.	Hasil Analisis Data	59
1.	<i>R-Square</i> (R^2)	59
2.	<i>Effect Size</i> (f^2)	60
3.	<i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	61
4.	Uji Hipotesis	61
D.	Pembahasan	64
1.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	64
2.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	68
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		75
A.	Kesimpulan	75
B.	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		99
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Realisasi terhadap Target Penjualan Tahun 2022-2023.....	3
Tabel 2.1 Metode Pelatihan.....	17
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel Pelatihan	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel Beban Kerja	41
Tabel 3.3 Operasional Variabel Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 3.5 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	44
Tabel 3.6 Hasil <i>Loading Factor</i>	44
Tabel 3.7 <i>Cross Loading</i>	46
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pelatihan.....	54
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Beban Kerja	55
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.7 <i>R-Square</i>	60
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	60
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	61
Tabel 4.10 <i>Path Coefficients</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	38
Gambar 3.1 Hasil <i>Loading Factor</i>	44
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Gambar 4.3 Model Struktural	59
Gambar 4.4 Hasil <i>Bootstrapping</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2. Deskripsi Subjek Penelitian dan Hasil Mentah Kuesioner.....	89
Lampiran 3. Hasil Olahan Data SmartPLS.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia sangat penting. Menurut Sinambela (2021:3), SDM saat ini terus diposisikan sebagai sumber daya yang melebihi sumber daya lainnya, manusia sebagai pelaku utama yang dapat menggerakan sumber daya lain, selain itu menjadi aset perusahaan yang sangat penting, Gambaran ini menunjukan Perusahaan bergantung pada peran SDM, sumber daya akan menjadi pelaku, pengelola dan penggerak sumber daya lain, oleh karena itu sumber daya manusia harus berkualitas agar dapat mengelola dan melakukan pemanfaatan sumber daya lain secara optimal. Hal ini tentu saja harus diikuti dengan kompetensi, maka dari itu sumber daya manusia harus menjadi fokus Perusahaan (Sinambela, 2021:3).

Manusia memiliki peran dalam mencapai tujuan Perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan, seluruh sumber daya manusia perlu memiliki keteraturan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia, sehingga memiliki motivasi untuk bekerja dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang kompeten serta mengikuti perkembangan. Pencapaian tujuan organisasi atau Perusahaan dapat dilihat dari *performance* karyawan (Kasmir, 2022:3).

Bisa kita ketahui bahwa perusahaan tidak hanya bergerak dibidang jasa, melainkan juga berada di bidang manufaktur. Pada sektor manufaktur salah satunya terdapat pada bidang farmasi yang pastinya sudah dikenal oleh banyak masyarakat dan sudah tidak asing. Berbagai jenis industri farmasi di Indonesia, berbagai produksi obat-obatan serta nutrisi Kesehatan yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan nutrisi harian bagi konsumen PT Enseval Putera Megatrading Tbk Bekasi merupakan bagian dari PT KA, Tbk, Menurut Presiden Direktur KA dalam wawancara tanggal 13 Februari

2024, Menyatakan bahwa KA merupakan salah satu Perusahaan terkemuka, dari skala nasional hingga internasional. Dalam pengembangan bisnis PT Enseval Putera Megatrading Tbk Bekasi terus melakukan inovasi.

Industri Nutrisi Indonesia sedang bertumbuh 5-7% setiap tahunnya, dunia Kesehatan menjadi sektor bisnis yang mengalami peningkatan cukup signifikan. Anies (2021:6) dan KA selama pandemi sampai setelah pandemi berusaha *stay relevan* dengan pelanggan yang saat ini memiliki *omnichannel behavior* yaitu *online* dan *offline*, agar terus mengikuti dinamika pasar, inovasi dalam aspek KA selama pandemi diperluas tidak hanya menggunakan aspek produk saja namun dari aspek komunikasi dan edukasi pada channel yang dikunjungi oleh pelanggan.

Sejalan dengan kesadaran masyarakat yang tumbuh berkaitan dengan imunitas dan Kesehatan KA sebagai produksi nutrisi melakukan edukasi terhadap pengetahuan pelanggan tentang produk dan penyediaan produk. Eksplorasi dan eksplorasi yang dilakukan KA sebagai Perusahaan yang memiliki tujuan memberikan Solusi nutrisi Masyarakat serta menambah *source of growth* KAonal. Hal ini dilaksanakan dengan maintain produk *leadership* dan inovasi *new product affordable* sehingga dapat dijangkau oleh Masyarakat di seluruh tahap kehidupan.

Terdapat 3 hal mengenai KA, yaitu *function, medical, technology* yang menjadi fundamental KAonal untuk berinovasi situasi setelah pandemi, misalnya salah satu channel menjadi penting dalam hal ini medical channel yang menjadi sasaran inovasi agar dapat lebih adaptif dan luas sehingga *stay relevan* dan *impactfull* terhadap konsumen agar mendapat kepercayaan terhadap produk.

Dalam dunia industri farmasi tentunya masing-masing memiliki kriteria yang harus dimiliki karyawan yang akan bekerja pada farmasi tersebut. Begitu pun pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Bekasi khususnya pada Departemen KND yang saat ini menjadi sasaran inovasi harus bisa sejalan dengan tujuan Perusahaan untuk memberikan edukasi dan layanan yang baik terhadap pelanggan dengan melakukan integrasi dan komunikasi

aktif terhadap *Health Care Personal* dan *Health Care Institution* dengan munculnya produk inovasi baru yang diharapkan menjadi Solusi Nutrisi Masyarakat serta *source of growth* KA, *Medical Channel* diharapkan dapat menjangkau luas edukasi dan pengetahuan tentang produk dilanjutkan dengan menjalin *relationship* yang baik dalam dunia medis sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai sebagai *Market Leader* dalam dunia *consumer good*.

Dalam menjalankan kegiatan operasional PT Enseval Putera Megatrading Tbk Bekasi tentu saja memerlukan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan secara baik dan benar, memiliki motivasi dan tetap semangat menjalankan pekerjaannya. Dan yang lebih utama lagi karyawan yang bertanggung jawab dan dapat mengandalkan diri untuk menghindar dari penyimpangan. Pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, seluruh proses yang meliputi perencanaan, penggerakan, pengorganisasian serta pengarahan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan. Departemen KND di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Bekasi telah melakukan strategi yang di tetapkan oleh kantor pusat. Namun demikian hasilnya masih belum merata di rasakan di seluruh cabang.

Tabel 1.1 Persentase Realisasi terhadap Target Penjualan Tahun 2022-2023

KND CODE	PENCAPAIAN	
	2022	2023
SDM26	77%	138%
SDM28	135%	145%
SDM01	78%	127%
SDM25	109%	148%
SDM06	118%	122%
SDM12	104%	120%
SDM18	107%	115%
SDM21	120%	112%
SDM16	99%	105%
SDM23	71%	109%

KND CODE	PENCAPAIAN	
	2022	2023
SDM17	91%	100%
SDM15	158%	132%
SDM34	0%	582%
SDM32	130%	76%
SDM31	244%	88%
SDM09	86%	81%
SDM10	107%	84%
SDM04	114%	80%
SDM02	141%	107%
SDM05	89%	62%
SDM24	201%	96%
SDM20	119%	83%
SDM03	34%	37%
SDM11	88%	61%
SDM30	84%	63%
SDM07	10%	87%
RATA-RATA	108%	118%

Sumber: PT Enseval (2022-2023), hasil penjualan tidak dipublikasikan

Dari data pencapaian yang di cantumkan pada tabel diatas diantaranya adalah SDM 01 tahun 2022 memiliki pencapaian sebesar 78% kemudian pada tahun 2023 sebesar 127%; SDM 16 tahun 2022 memiliki pencapaian sebesar 99% kemudian pada tahun 2023 sebesar 105%; SDM 23 tahun 2022 memiliki pencapaian sebesar 71% kemudian pada tahun 2023 109% SDM 34 pada tahun 2022 memiliki pencapaian sebesar 0% kemudian pada tahun 2023 sebesar 582%; SDM 09 pada tahun 2022 memiliki pencapaian sebesar 86% kemudian pada tahun 2023 menurun menjadi 81%; SDM 05 memiliki pencapaian sebesar 89% kemudian pada tahun 2023 menurun menjadi 62%; SDM 03 memiliki pencapaian sebesar 34% kemudian pada tahun 2023 sebesar 37%; SDM 11 memiliki pencapaian sebesar 88% kemudian pada tahun 2023 sebesar 61%; SDM 30 memiliki pencapaian sebesar 84% kemudian pada tahun 2023 sebesar 63%. Dari 26 karyawan terdapat 9 karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang perusahaan inginkan. Untuk

kolom growth, Dari 26 karyawan terdapat 14 karyawan yang masih dibawah standar yang di inginkan oleh perusahaan.

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 di atas bahwa terdapat hasil pencapaian kurang dari standar pencapaian yang diinginkan yaitu $>100\%$ serta *growth* yang diharapkan yaitu $>20\%$, untuk kode KND yang ada di bawah standar lebih banyak dari pada yang masuk kepada standar yang diinginkan, Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Bekasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka identifikasi masalah di antaranya yaitu:

- a. Kurangnya pelatihan-pelatihan yang diperlukan pada operasional berpengaruh kepada kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.
- b. Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.
- c. Lingkungan kerja yang kurang optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.

3. Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya cakupan ruang lingkup dari pembahasan terkait penelitian ini, maka dari itu agar mempersingkat dan mempertajam hasil dari pembahasan penelitian, peneliti memutuskan fokus penelitian ini terhadap Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi. Penelitian ini hanya terbatas khususnya pada karyawan Departemen KND.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka dari itu penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Bekasi.

2. Manfaat

Berhubungan dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat seperti berikut:

- a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap bisa menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa di jadikan sebagai pertimbangan juga bahan masukan bagi Perusahaan dalam menentukan langkah yang akan di ambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Peneliti berharap hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber bacaan khususnya mengenai pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dan juga sebagai sumber referensi dalam menambah ilmu pengetahuan serta sebagai pedoman dan bahan masukan bagi penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4.1467>
- Akob, M. (2016). Influence workload, work ethic and job satisfaction toward teacher's performance (Study of Islamic-based school in Makasar-Indonesia). *Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 5(7), 172-177.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37-43. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048>
- Anggraeni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615. <https://doi.org/10.23887/jipe.v10i2.20139>
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 587-596. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1435>
- Chandra, R., Ardiansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670-678.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer, Heidelberg,

Dordrecht, London, New York, 655-690. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29

Daryanto., & Suryanto, B. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan (edisi revisi)*. Yogyakarta: Gava Media.

Dessler, G. (2019). *Human resource management 15th edition*. London: Pearson.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing Research, 19*, 440-452. <https://doi.org/10.2307/3151718>

Ghozali, I. (2019). *Applikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep teknik dan aplikasi dengan program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes 14th edition*. London: McGraw-Hill.

Gomez-Mejia, L., Balkin, D. and Cardy, R. (2016). *Managing human resource 8th edition*. London: Prentice Hall.

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) second edition*. London: Sage.

Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

Harini, S., Sudarijati., & Kartiwi, N. (2018). Workload, work environment and employee performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), 91-98. <https://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advance in International Marketing*, 20, 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)

Kasmiati., & Jelatu, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49-59. <https://doi.org/10.69533/cskpep40>

Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori ke praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa

Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
<https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>

Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2024). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 147-153. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28586>

Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(2), 1007-1017.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>

Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.68>

Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mubarok, E. S. (2017). *Ekonomi manajerial dan strategis bisnis*. Jakarta: In Media.

Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development seventh edition*. New York: McGraw-Hill.

Novrizal, D., Hendriani, S., & Syapsan. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi pada PT. Telkom Witel Ridar. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 8(1), 35-51.
<https://doi.org/10.31629/bi.v8i1.6804>

- Pratama, Y. F., & Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26-36.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior 17th edition*. London: Pearson Education.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. INHUTANI IV Kab. Pasaman. *Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(3), 91-99.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shabbir, B., & Naqvi, R. (2017). Impact of workload and job complexity on employee job performance with the moderating role of job stress: A Study of Travel Agencies in Rawalpindi. *Islamabad and AJK*, 4, 117-132.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639-650. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stres and its impact on the performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 7(6), 32-40. <https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.P0619661>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4610-4619. <https://doi.org/10.35794/embaj7i4.25280>
- Tjibrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1570-1580. <https://doi.org/10.35794/embaj5i2.16227>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>

Zulmaidarleni, Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Eco Gen*, 2(1), 61-68.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>