
PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA PATRA NIAGA FUEL TERMINAL BANDUNG GROUP UJUNG BERUNG

Eva Hamami¹, Syarifuddin²

Universitas Telkom Bandung, Indonesia

evaahamamii@student.telkomuniversity.ac.id, syarifuddin1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik nonprobability sampling dan sampel jenuh dengan responden sejumlah 30 karyawan. Analisis deskriptif dan analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan karena menjadi dasar utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan Perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi karyawan dan lingkungan organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja termasuk dalam kategori sangat baik, lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori sangat baik, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 56,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 43,1% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out the impact of work training and physical work environment on the performance of employees of PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. This research uses a method of quantitative approach, and this type of research is a causality descriptive study. The sampling techniques used are nonprobability samplings and saturated samples with respondents of 30 employees. Descriptive analysis and double linear analysis are used to analyze data. Employee performance is very important in a company because it is the primary basis that determines success in achieving the goals of the Company. Employees performance is influenced by several factors including the competence of employees and the organizational environment. The results of the analysis showed that job training belonged to the category "very good", the physical work environment belonging to the categories "very good", and the performance of employees belongs to this category. The result of the test of the hypothesis partially indicated that the job training significantly affected the employee's performance, but the physical working environment did not significantly affect employee performance. Physical work environment and work training have an impact of 56.9% on employee performance, while the remaining 43.1% can be influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Job Training, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bahan bakar minyak (BBM) memiliki peran vital dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia dan juga berkontribusi signifikan terhadap perekonomian global. Dari segi permintaan, kebutuhan akan BBM terus meningkat seiring dengan pertumbuhan kebutuhan energi, terutama pada hari-hari libur nasional. Anggota Komisi VI DPR RI, Hendrik Lewerissa, menyatakan bahwa ia masih menerima keluhan dari masyarakat, terutama terkait dengan kelangkaan dan keterlambatan pasokan BBM di beberapa daerah pada tahun 2023. Akibatnya, masyarakat harus mengantri dalam antrian panjang di sejumlah pangkalan dan SPBU untuk memperoleh pasokan BBM. Dengan ketergantungan pada BBM yang perlu dipenuhi, keberadaan perusahaan yang memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam menyediakan pasokan BBM terhadap masyarakat Indonesia menjadi suatu keharusan. PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang memainkan peran signifikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait Bahan Bakar Minyak (BBM). Perusahaan BUMN ini memiliki fokus bisnis pada perdagangan BBM, manajemen armada, dan pengelolaan depot, yang secara bersama-sama membantu memastikan ketersediaan dan distribusi BBM yang efisien.

Sebagai aspek utama dalam penyediaan BBM untuk masyarakat, PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara optimal dan memadai untuk mengatasi lonjakan permintaan yang dapat menyebabkan kelangkaan BBM. Sebagaimana (Kasmir, 2020) menegaskan manajemen sumber daya manusia ialah proses penataan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Seluruh ini dilakukan guna meraih tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para stakeholder. Dengan memberikan fokus pada kinerja karyawan, perusahaan dapat memastikan kelangsungan pendistribusian pasokan BBM bahkan pada situasi di mana permintaan sangat tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan juga harus memperhatikan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Merujuk (Sudaryo et al., 2020) kinerja karyawan ialah jumlah pekerjaan seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan jumlah kontribusi yang dapat mereka berikan kepada organisasi. Dalam konteks ini, peran karyawan tidak hanya terbatas sebagai pelaksana tugas harian, melainkan juga melibatkan tanggung jawab kritis dalam mendistribusikan pasokan BBM saat situasi mendesak.

Untuk dapat mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada para karyawannya, salah satunya melalui pelatihan kerja. Pelatihan karyawan tidak hanya berperan sebagai investasi dalam pengembangan individu,

melainkan juga merupakan strategi integral untuk meningkatkan kinerja dan daya saing suatu perusahaan. (Kasmir, 2020) mendefinisikan pelatihan ialah suatu proses pendidikan dalam waktu singkat yang menerapkan metode sistematis dan terstruktur di mana karyawan non-managerial meraih wawasan dan kompetensi teknis guna meraih tujuan tertentu. Menurut (Putra et al., 2021) yang turut menegaskan pelatihan kerja sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menyuguhkan manfaat besar bagi perkembangan perusahaan dan pada akhirnya perusahaan dapat meraih tujuannya sesuai visi dan misi yang telah ditentukan. Selain itu, keberadaan lingkungan kerja fisik yang memadai juga memiliki peran penting bagi karyawan. Fasilitas yang mendukung, ergonomis, dan aman dapat menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Mardiana dalam (Sudaryo et al., 2020) lingkungan kerja fisik ialah tempat dimana karyawan bekerja sehari-hari. Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menyuguhkan rasa aman yang dapat memaksimalkan potensi mereka dalam bekerja. Selain itu, (Muhammad Azis Firdaus, 2023) menegaskan lingkungan kerja yang ideal ialah lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas bekerja.

Berlandaskan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilaksanakan dengan seorang karyawan pada divisi Receiving, Storage & Distribution (RSD) di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung, ditemukan masih ada beberapa karyawan yang belum berhasil meraih target pendistribusian BBM selama periode Juni 2022 – Juni 2023. Maka, perlu diperhatikan tingkat kinerja karyawan pada periode tersebut guna mengantisipasi dan menghindari terjadinya kelangkaan BBM yang akan terjadi di masa mendatang. Berdasarkan uraian di atas peneliti berpendapat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik. Hal ini dipertegas sesuai dengan argumen Mathis & Jackson dalam (Mahendro Sumardjo dan Donni Junni P, 2018) yang mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individual yang mencakup pelatihan kerja dan pengembangan serta lingkungan organisasional yang mencakup fasilitas dan lingkungan kerja fisik perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang diterapkan ialah penelitian deskriptif kausal dengan penelitian kuantitatif. Sesuai menurut (Hardani et al., 2020) yang menegaskan penelitian yang bertujuan menjelaskan secara sistematis dan akurat terkait gejala, fakta, ataupun kejadian populasi atau wilayah tertentu disebut dengan penelitian deskriptif. Kemudian menurut (Sugiyono, 2019) menginterpretasikan penelitian kausal ialah penelitian yang menerapkan pendekatan sebab akibat, yang didalamnya terlihat variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut

(Sugiyono, 2019) ialah metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, diterapkan guna menyelidiki populasi ataupun sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling dengan teknik Sampling jenuh. Adapun teknik Nonprobability Sampling menurut (Sugiyono, 2019) ialah teknik pengambilan sampel yang menerapkan sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball. Teknik sampling jenuh menurut (Sugiyono, 2019) ialah sampel yang jika diperluas jumlahnya, tidak akan meningkatkan representasi sehingga tidak akan berdampak pada nilai informasi yang telah dikumpulkan. Dengan ini, peneliti menerapkan populasi karyawan tetap PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung sejumlah 30 orang menggunakan skala likert sebagai sampel guna penelitian ini. Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi yang menerapkan software SPSS versi 26. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung, selama Oktober – Desember 2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berlandaskan penelitian yang telah diimplementasikan terhadap 30 responden karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung sebagai sampel, diperoleh data, yakni:

- a. Karakteristik responden laki-laki (83,3%) lebih mendominasi disandingkan dengan responden Perempuan (16,7%)
- b. Mayoritas usia karyawan 31 – 40 tahun 50%
- c. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan SMA/SMK 63,3%
- d. Mayoritas lama bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 53,3%

Analisis Deskriptif

Berlandaskan analisis deskriptif yang diimplementasikan pada 30 responden karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung, didapatkan hasil yaitu:

- a. Pelatihan kerja yang diberikan oleh PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung kepada karyawannya dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 88%.
- b. Lingkungan kerja fisik di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 86%.

- c. Kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 88%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil regresi linear berganda dengan menerapkan software IBM SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3.1
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.957	.431		4.546	.000
	Pelatihan Kerja	.210	.067	.576	3.161	.004
	Lingkungan Kerja Fisik	.171	.138	.225	1.237	.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Berlandaskan pada tabel 3.1 yakni:

$$Y = 1,957 + 0,210 + 0,171$$

- Nilai konstanta (a) 1,957 ialah konstanta ataupun saat variabel kinerja karyawan belum terpengaruh oleh variabel lain seperti pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik, bila tidak ada variabel independen maka tidak akan ada perubahan dalam variabel kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi 0,210 membuktikan variabel pelatihan kerja berpengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan, setiap peningkatan satu unit dalam variabel pelatihan kerja diperkirakan akan berdampak bagi kinerja karyawan sebesar 0,210.
- Nilai koefisien regresi 0,171 mendemonstrasikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel lingkungan kerja fisik diperkirakan akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,171.

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial diimplementasikan guna mengidentifikasi dampak dari setiap variabel independent bagi variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji yakni:

a. Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0a: Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

H1a: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

b. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0b: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

H1b: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

Berikut hasil uji t dengan menerapkan software IBM SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3.2
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coeff icient s ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.486	5.167		4.546	.000
Pelatihan Kerja	.459	.145	.576	3.161	.004
Lingkungan Kerja Fisik	.171	.138	.225	1.237	.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Berlandaskan tabel 3.2 yakni:

- Variabel pelatihan kerja (X1) bernilai thitung 3,161 > nilai ttabel 2,052 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.
- Variabel lingkungan kerja (X2) bernilai thitung 1,237 < nilai ttabel 2,052 dengan nilai signifikansi 0,227 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

Uji Simultan

Uji hipotesis secara simultan diimplementasikan guna mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan di uji secara simultan yakni:

- a. H₀: Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.
- b. H_a: Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

Berikut hasil uji F dengan menerapkan software IBM SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3.3
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.436	2	119.718	17.836	.000 ^b
	Residual	181.231	27	6.712		
	Total	420.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Berlandaskan tabel 3.3 terlihat nilai Fhitung 17,836 > nilai Ftabel 3,35 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dengan menerapkan software IBM SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3.4
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.537	2.59080
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 26

Terlihat hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square ialah 0,569 ataupun 56,9%. Artinya pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%. Sementara itu, sekitar 43,1% sisa lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a. Berlandaskan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berada dalam kategori sangat baik. Artinya, karyawan menegaskan bahwa pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja fisik yang ada di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dinilai sudah sangat baik. Kemudian, kinerja karyawan berlandaskan hasil deskriptif secara keseluruhan juga berada dalam kategori sangat baik. Artinya, kinerja para karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dinilai sudah sangat baik.
- b. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai $t_{hitung} 3,161 > \text{nilai } t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikansi 0,004
- c. $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diasumsikan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di asumsikan sejalan dengan penelitian dari Yulianti dan Muhtadi dengan judul pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia dalam (Santoso, 2021) yang menyimpulkan hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan membuktikan signifikan.
- d. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bernilai $t_{hitung} 1,237 < \text{nilai } t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikansi 0,227 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat diasumsikan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diasumsikan tidak sejalan dengan penelitian dari Margiyanto dan Mulyantomo dalam (Bahri, 2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan, membuktikan hasil uji yang signifikan.
- e. Berlandaskan hasil uji hipotesis secara simultan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai $F_{hitung} 17,836 > \text{nilai } F_{tabel} 3,35$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diasumsikan pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. Hasil penelitian ini diasumsikan sejalan dengan hasil penelitian dari (Rahmania & Indri, 2023) yang menegaskan pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- f. Hasil penelitian uji koefisien determinasi diketahui tingkat pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 0,569 ataupun sebesar 56,9%. Artinya pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%, sedangkan sisa 43,1% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dapat disimpulkan, pelatihan kerja yang diberikan oleh PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung kepada karyawannya dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 88%. Lingkungan kerja fisik di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 86%. Kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang menyuguhkan persentase skor sebesar 88%. Secara simultan ataupun bersama-sama, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung.

Berlandaskan temuan dalam penelitian ini, oleh karena itu peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya melibatkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan dapat memperluas jumlah responden dengan menerapkan metode penelitian berbeda guna memastikan hasil penelitian lebih komprehensif dan beragam. Disarankan juga agar peneliti selanjutnya melaksanakan penelitian dengan objek berbeda dari penelitian ini, sehingga dapat menyandingkan implementasi teori yang sama pada objek berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Hardani, Helmina Andriani, & Jumari. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahendro Sumardjo dan Donni Junni P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.

- Muhammad Azis Firdaus. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Putra, Ida Ayu Adinda, & Dewi Soraya. (2021). *Kewirausahaan*. Bandung: Nilacakra.
- Rahmania & Indri. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. *Research and Publication Innovation, Vol 1 No 4*.
- Santoso. (2021). *Pendidikan Pelatihan, Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Pengaruhnya Pada Kinerja Guru*. Jakarta: NEM
- Sudaryo, Agus Ariwibowo, & Nunung Ayu Sofiati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.