

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA

Franciskus Ardi Wira Pranata

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

Email: franciskusardi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya di Kubu Raya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* pada 42 karyawan di CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya, dari 42 kuisioner yang disebarluaskan kembali sebanyak 42 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil penelitian adalah tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak dan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah suasana tempat karyawan dalam melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut merasa betah dan bekerja dengan sepenuh hati.

Selain lingkungan kerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain lingkungan kerja dan pelatihan kerja, kinerja karyawan juga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan diperhatikannya tingkat

kinerja karyawan manajemen bisa mendapatkan informasi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan. Oleh sebab itu kinerja karyawan merupakan bagian terpenting bagi perusahaan karena kinerja karyawan berkaitan langsung dengan hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dicapai oleh semua karyawan yang merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ambra Bide Raya di Kubu Raya”.

KAJIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada pada tempat kerja (Nitisemito, 2011:183). Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus didukung oleh suasana lingkungan yang baik. lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan yang ada disekitar tempat seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Sedarmayati, 2011:21).

Sedarmayati (2001:46) menyatakan indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan fisik yaitu : Pewarnaan, Penerangan, Udara, dan Suara Bising.
- b. Lingkungan non fisik yaitu : Tanggung Jawab Kerja, Hubungan Karyawan dan Kelancaran Komunikasi.

Menurut peneliti, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang bersifat fisik dan non fisik yang menjadi pendukung dalam bekerja bagi karyawan untuk meningkat kinerjanya. Selain lingkungan kerja, pelatihan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan hal yang penting dilakukan untuk meningkat kinerja karyawan, baik pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan kerja adalah suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyengaran atau memungkin mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru.

Pelatihan merupakan memberikan keterampilan kepada karyawan baru atau lama sesuai kebutuhan mereka (Dessler 2015:284). Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan 2011:2).

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan supaya karyawanya dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian dengan demikian karyawan tersebut bisa melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai karyawan dari pekerjaannya. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan berhasil mencapai apa yang telah disepakati bersama (Rivai, Basri, 2005:14). Oleh sebab itu kinerja karyawan perlu diperhatikan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar hasil yang telah dicapai. Untuk mengetahui tingkat kinerja organisasi maka diperlukan penilaian kinerja. Penilaian adalah proses melihat dan mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibanding dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka atau hitungan (Istijanto, 2010: 94-95). Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian skala pada data mentah banyak diterapkan pada penelitian ini.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melalui metode ini periset menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian model pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Hasil pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat kuisioner dikatakan valid jika pertanya pada kuisioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur secara tepat. Satu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari pada nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n-2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 42 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,2573. Pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid sehingga model telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabelitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* $> 0,60$. Nilai *cronbach's alpha* pada lingkungan kerja 0,772. Pada variabel pelatihan kerja nilai *cronbach's alpha* adalah 0,790. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* pada kinerja karyawan adalah 0,796. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen (X1 dan X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Tabel 3.56:

TABEL 3.56
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.832	16.386		.844	.404
LINGKUNGAN_KERJA	-.088	.178	-.073	-.495	.623
PELATIHAN_KERJA	.674	.164	.606	4.112	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.56 di atas, dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,073 (X_1) + 0,606 (X_2)$$

a. Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar (-) 0,073 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja tidak meningkatkan nilai kinerja karyawan atau variabel lingkungan kerja negatif sebesar -0,073 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

b. Pelatihan Kerja

Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,674 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan akan meningkatkan nilai positif kinerja karyawan sebesar 0,674 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan maka model regresi dapat dilanjutkan untuk

penelitian, sebaliknya jika model regresi tidak signifikan maka model regresi ini tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan). Penelitian dapat dikatakan layak jika tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ atau 5 persen. Untuk dikatakan layak maka nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} pada uji F ini adalah sebesar 3,23. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel 3.57:

TABEL 3.57
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.292	2	121.146	9.688	.000 ^b
	Residual	487.708	39	12.505		
	Total	730.000	41			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.57 di atas, dapat diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 9,688 bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen sehingga model regresi ini dinyatakan layak digunakan.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah benar-benar ada pengaruh terhadap variabel dependennya. Tingkat signifikansi = 0,05 ditentukan sebagai berikut : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan sedang jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Pada Tabel 3.58 akan menunjukkan pengaruh secara parsial antara kedua variabel independen pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya yaitu lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

TABEL 3.58
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.832	16.386		.844	.404
LINGKUNGAN_KERJA	-.088	.178	-.073	-.495	.623
PELATIHAN_KERJA	.674	.164	.606	4.112	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.58 di atas. Dapat dilihat hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar -0,495 dan 4,112.

a. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Pengujian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,495 dan t tabel 2,02108 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,623 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

b. Pengujian terhadap variabel pelatihan kerja

Pengujian pada variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,112 dan t tabel 2,02108 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0 persen) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100 persen dipengaruhi oleh variabel bebas. Besar koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel

terikat amat bebas. Berikut ini hasil *output SPSS* versi 22 pada Tabel 3.59 pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya sebagai berikut:

TABEL 3.59
CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA
UJI KOFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.298	3.536

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.59 di atas, dapat diketahui R sebesar 0,332 atau sebesar 33,2 persen yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 33,2 persen dan sisanya 66,8 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan. Maka dapat disimpulkan hipotesis tiga diterima.

Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk CV. Ambra Bide Raya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Disaran kepada pihak manajemen CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai tujuan perusahaan.
2. Disarankan untuk lebih meningkatkan pelatihan kerja lebih maksimal sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan karyawan merasa dihargai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, seperti contohnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikanto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2016.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo, 2015.

Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. 2014.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ke ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.

Husein, Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2008.

Istijanto, M.M. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Leonardo. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Haragon Surabaya*. Ed 1. Surabaya. 2013.

Nadiya, Sinta. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Auto 2000 Sukun Malang*. Ed 2. Malang.2014.

Nazir. *Metode Penelitian Cetakan Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.

Nitisemito. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.

Noviani Asta Sari, Emilia. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang*. Ed 3. Semarang. 2009.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017.

Max, Agus Supandi. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Ed 2. Papua. 2015.