

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SANTO ANTONIUS PONTIANAK

Kino Bakeus

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

email : kinobakeus@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. 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 *Convenience Sampling* pada 800 karyawan di Rumah Sakit St. Antonius Pontianak, dari 85 kuisioner yang disebarluaskan kembali sebanyak 80 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara simultan kedua variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja.

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Lingkungan kerja tidak secara langsung ikut dalam proses produksi di suatu perusahaan, namun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja secara optimal.

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.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di antara faktor-faktor produksi lain, maka perusahaan melakukan bimbingan dan pembelajaran yang diperoleh dari pelatihan karyawan. (Lianto, 2019).

Selain lingkungan kerja dan pelatihan, 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.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak”.

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 (2011:26), menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2001:46) yaitu, pewarnaan, penerangan, udara, dan suara bising, tanggung jawab kerja, hubungan karyawan dan kelancaran komunikasi.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang penting dilakukan untuk meningkat kinerja karyawan, baik pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan 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). Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011:57) diantaranya : Instruktur, Peserta, Materi, Metode, dan Tujuan.

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. Menurut (Robbin, 2006: 378), Indikator kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka atau hitungan menurut 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 di sini.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 800 karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Convenience Sampling*. *Convenience Sampling* berarti nyaman, tidak repot dan mudah. Melalui metode ini periset mencari karyawan yang mudah dijumpai atau mendatangi tempat karyawan biasa berkumpul. Misalnya periset hanya menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang sedang makan siang di kantin.

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 80 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,22. Pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid sehingga model telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

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* $> 0,60$. 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. Analisis Regresi Linier Berganda

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 terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. Variabel lingkungan kerja dan pelatihan sebagai variabel independen (X_1 dan X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Tabel 1.1

TABEL 1.1
RUMAH SAKIT ST ANTONIUS PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,464	7,555		1,517	,133
Lingkungan_Kerja	,182	,095	,205	1,921	,058
Pelatihan	,406	,102	,424	3,986	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,464 (\text{Costant}) + 0,182 (X1) + 0,406 (X2)$$

a. Lingkunga Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,182 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,182 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

b. Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,406 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,406 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 signifikan 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 3,11. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel 1.2

TABEL 1.2
RUMAH SAKIT ST ANTONIUS PONTIANAK
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	487,905	2	243,952	16,436	,000 ^b
Residual	1142,845	77	14,842		
Total	1630,750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan_Kerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 16,436 bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,11 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 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak.

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 1.3 akan menunjukkan pengaruh secara parsial antara kedua variabel independen pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak yaitu lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

TABEL 1.3
RUMAH SAKIT ST ANTONIUS PONTIANAK
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,464	7,555		1,517	,133
Lingkungan_Kerja	,182	,095	,205	1,921	,058
Pelatihan	,406	,102	,424	3,986	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas. Dapat dilihat hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 1,921 dan 3,986.

a. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Pengujian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,921 dan t tabel 1,99085 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,58 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak.

b. Pengujian terhadap variabel pelatihan

Pengujian pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,986 dan t tabel 1,99085 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak.

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 bebas. 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 table *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 1.4 pada rumah Sakit St. Antonius Pontianak sebagai berikut :

TABEL 1.4
RUMAH SAKIT ST ANTONIUS PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 ^a	,299	,281	3,853

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan_Kerja

Sumber: *Output SPSS* versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui R sebesar 0,299 atau sebesar 29,9 persen yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 29,9 persen dan sisanya 70,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit St. Antonius Pontianak. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan. Maka dapat disimpulkan hipotesis tiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk Rumah Sakit St. Antonius Pontianak yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Disaran kepada pihak manajemen Rumah Sakit St. Antonius Pontianak untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Terlebih mengenai lingkungan kerja non fisik yakni hubungan pekerjaan antar karyawan, sehingga bisa lebih mampu meningkatkan kinerja serta bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja sama satu sama lain.

2. Pelatihan

Disarankan untuk lebih meningkatkan pelatihan sebisa mungkin yang dapat diikuti semua karyawan sehingga dapat meningkat keterampilan dan keahlian di masing-masing bidang. Dan perlu juga melakukan evaluasi terhadap hasil dari pelatihan tersbebut.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penlitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, seperti contohnya budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 2015. *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara. 2000. *Evaluasi Kinerja SD*. Bandung: PT. Refika Aditam.
- Mangkunegara. 2000. *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Ed. 5, Ghalia Indonesia.
- Rivai dan Basri. 2005. *Performence Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Menigkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Robbins. 2006. *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, Cetakan ketiga: Bandung: Mandar Maju.