

## **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU SEMARONG KANTOR PUSAT DI SOSOK KECAMATAN TAYAN HULU KABUPATEN SANGGAU**

**Fitria Kristin**

Email: fitriakristin@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

CU Semarong di kantor pusat Sosok merupakan Lembaga keuangan yang berbentuk koperasi simpan pinjam. Sama halnya dengan Lembaga keuangan lainnya dan karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan dapat berkembang serta bertahan. Karyawan juga sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CU Semarong di kantor pusat Sosok. Teknik pengambilan data sampel menggunakan sampling insidental. Dengan rumus slovin dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif dan menggunakan pengukuran skala Likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji T. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan dapat berkembang serta bertahan. Karyawan juga sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan merupakan tanggung jawabnya serta menjadi tolak ukur pencapaian organisasi. Di era globalisasi dengan perubahan staregis bisnis, menuntut organisasi semakin kompetitif, pelatihan hendaknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga bisa memperbaiki dan meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang di perlukan. Jika terjadi masalah kinerja karyawan, maka hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap progress karyawan dan tim secara keseluruhan. Padahal kinerja karyawan berkaitan erat dengan operasional organisasi. Ketika produktivitas menurun, organisasi

tidak bisa menilai begitu saja bahwa karyawan tersebut malas. Bisa saja produktivitas menurun karena beban kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya.

Perkembangan jumlah credit union (CU) secara kuantitatif baik ditingkat daerah maupun nasional menunjukkan jumlah yang banyak, namun kenyataannya banyak *Credit Union* (CU) yang ada tidak mampu bertahan lama. Maka dengan rendahnya kualitas kinerja atau ketidaktahuan pengurus akan tugas ataupun peranya

Dalam mengelola organisasi. Dengan demikian penulis pun tertatik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan CU semarang kantor pusat di sosok kecamatan tayan hulu kabupaten sanggau.

Berikut adalah jumlah dan perkembangan karyawan periode tahun 2016-2020 pada CU Semarang kantor pusat di sosok kecamatan tayan hulu kabupaten sanggau akan ditampilkan pada tabel dibawah ini

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017:44) “pelatihan ditunjukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tekni. Mangkunegara (2016: 44) “Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Mangkunegara (2013:62) pelatihan memiliki beberapa indikator di antaranya adalah:

#### a. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh sebab itu pelatihan yang dilaksanakan harus mampu meningkatkan keterampilan para pekerja agar mampu mencapai tujuan.

#### b. Materi

Materi pelatihan yang diberikan dapat berupa, naskah, laporan kerja, disiplin, dan psikologis kerja.

c. Metode pelatihan

Metode yang diberikan sebaiknya harus bersifat partisipatif agar para peserta tidak kaku selama pelatihan.

d. Peserta

Peserta pelatihan adalah para karyawan perusahaan yang telah memenuhi persyaratan perusahaan.

e. Pelatih (instruktur)

Pelatih yang akan memimpin berlangsungnya pelatihan sebaiknya harus menguasai materi pelatihan, mampu memotivasi serta mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Busro (2017:301) menyatakan lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan Farida dan Hartono (2015:10-11), yaitu:

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya). Pada umumnya lebih disukai oleh anak-anak.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Lingkungan kerja yang bersih juga pasti akan menimbulkan rasa senang dan dapat mempengaruhi seseorang untuk berkerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dapat menyehatkan badan, pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan, dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.

e. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang, akan kurang kelelahanya dan menjadi lebih tegap jalanya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi genderang.

f. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut, setidaknya mengurangi kebisingan tersebut.

h. Keramahan

Dengan sikap yang ramah oleh karyawan kepada nasabah berate menunjukkan pelayanan yang baik seperti selalu sopan dan santun sehingga akan berdampak pada nasabah dan lingkungan kerja.

i. Saling menghargai

Sikap saling menghargai dalam kerja akan membuat lingkungan kerja yang baik dan positif dan membuat karyawan mendapat rasa saling dihargai dan dihormati.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2011: 548) “Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Bangun dalam Warbawi Adamy (2016:94-95) ada beberapa indikator dan hal yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu mencoba memberikan pernyataan yang mencoba memberikan pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara tiga variabel atau lebih. Antara variabel Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Semarang Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Populasi dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebanyak 74 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling insidental*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik analisis kualitatif dimana hasil pengisian kuesioner dikumpulkan, ditabulasi, dan dijabarkan. Jawaban responden dihitung menggunakan skala likert. Data diolah menggunakan program *statistical pacekage for social science* (SPSS) versi 23.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel variabel pelatihan ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid.

**TABEL 1**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan (X1)	Tabel X2.1	0,5902	0,2287	Valid
	Tabel X2.2	0,4793	0,2287	Valid
	Tabel X2.3	0,4772	0,2287	Valid
	Tabel X2.4	0,3988	0,2287	Valid
	Tabel X2.5	0,4446	0,2287	Valid
	Tabel X2.6	0,4584	0,2287	Valid
	Tabel X2.7	0,5462	0,2287	Valid
	Tabel X2.8	0,5888	0,2287	Valid
	Tabel X2.9	0,3578	0,2287	Valid
	Tabel X2.10	0,2793	0,2287	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Tabel X3.1	0,4328	0,2287	Valid
	Tabel X3.2	0,3143	0,2287	Valid
	Tabel X3.3	0,4204	0,2287	Valid
	Tabel X3.4	0,3535	0,2287	Valid
	Tabel X3.5	0,4859	0,2287	Valid
	Tabel X3.6	0,2998	0,2287	Valid
	Tabel X3.7	0,2496	0,2287	Valid
	Tabel X3.8	0,2906	0,2287	Valid
	Tabel X3.9	0,4575	0,2287	Valid
	Tabel X3.10	0,2746	0,2287	Valid
	Tabel X3.11	0,3971	0,2287	Valid
	Tabel X3.12	0,3769	0,2287	Valid
	Tabel X3.13	0,4467	0,2287	Valid
	Tabel X3.14	0,2792	0,2287	Valid
	Tabel X3.15	0,2688	0,2287	Valid
	Tabel X3.16	0,2470	0,2287	Valid
	Tabel X3.17	0,3527	0,2287	Valid
	Tabel X3.18	0,3182	0,2287	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Tabel Y1.1	0,6857	0,2287	Valid
	Tabel Y1.2	0,6868	0,2287	Valid
	Tabel Y1.3	0,4134	0,2287	Valid
	Tabel Y1.4	0,5683	0,2287	Valid
	Tabel Y1.5	0,5494	0,2287	Valid
	Tabel Y1.6	0,5183	0,2287	Valid
	Tabel Y1.7	0,6209	0,2287	Valid
	Tabel Y1.8	0,4891	0,2287	Valid
	Tabel Y1.9	0,5691	0,2287	Valid
	Tabel Y1.10	0,5796	0,2287	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,783	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,744	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel pelatihan (X1) sebesar  $0,783 > 0,70$ , variabel lingkungan kerja (X2) sebesar  $0,744 > 0,70$ , dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,768 > 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**TABEL 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.787	.772	.19656

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.9. Pada Tabel 4.9 tersebut, nilai R square adalah 0,787 atau sebesar 78,70 persen, yang artinya bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,70 persen sedangkan sisanya 21,30 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

**TABEL 4**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.046	.682		-1.534	.130
	Pelatihan	.266	.119	.214	2.230	.029
	Lingkungan Kerja	.953	.160	.572	5.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui persamaan model regresi pada CU Semarang Kantor Pusat di Sosok sebagai berikut:

$$Y = 0,214 X_1 + 0,572 X_2$$

Berikut ini penjelasan inteprestasi dari regresi tersebut:

- Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,214. Artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat pelatihan yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,572. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5. Uji F

**TABEL 5**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.601	2	1.300	33.657	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.743	71	.039		
	Total	5.344	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Dari Tabel 5 di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan < dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CU Semarang Kantor Pusat di Sosok.

#### 6. Uji t

**TABEL 6**  
**Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.046	.682		-1.534	.130
	Pelatihan	.266	.119	.214	2.230	.029
	Lingkungan Kerja	.953	.160	.572	5.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,029 dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya yang dilihat dari tiga variabel yaitu disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja maka dipeloreh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan berbagai indikator -indikator yang telah di Analisa, maka membentuk factor-faktor yang dapat dijadikan referensi untuk membuat kebijakan bagi karyawan. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut sebaiknya tetap dipertahankan oleh CU Semarang di Kantor Pusat Sosok. Dengan terciptanya kinerja yang baik memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Saran yang dapat penulis berikan untuk CU Semarang di sosok yaitu selalu tingkatan keseriusan karyawan cu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan agar dapat menciptakan hubungan yang baik antar seluruh karyawan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Busroh, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Farida, U. & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Expert.
- Kurniawan, A. & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buka.
- Mangkunegara, P.A.A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mindari, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15-27.
- Nurmansyah. (2020). *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Nurul, K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPUB Sapi Jaya Kandangan. *Ekuivalensi*, 2(1), 10-24.
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Saputri, M. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jatim.
- Sari, V. P., & Triyonowati, T. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- UPB, J. I. M. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(2), 231590.