

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)

Citra Indah Zuana

Bambang Swasto

Heru Susilo

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: citra.zuana@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,048 dan untuk variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000. Variabel Pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,633 atau 63,3% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

Kata kunci : *Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

The results showed that the variables job training and work environment together effect on employee performance. Furthermore, the results also showed that in partial job training and work environment have a significant effect on work performance. This is indicated by the simultaneous test results show the calculated signification F is smaller than α ($0,000 < 0,05$). The partial test results indicate job training variables (X_1) has signification t value 0,048 and for the employees working environment variable (X_2) has signification t value 0,000. Variable job training and working environment for employees to contribute to employee performance variable of 0.633 or 63.3% while the remaining 36.7% is contributed by other variables not included in this study is the motivation and capabilities of employees.

Keywords: *Job Training, Work Environment, Job Performance*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan, (Mangkunegara, 2009:67). Karyawan merupakan sumber daya penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuannya. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti karyawan memiliki tanggung jawab, mampu

melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya di dalam perusahaan

sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan. Salah satu permasalahan tersebut adalah pembentukan tenaga kerja yang produktif.

Timbulnya masalah yang demikian mengakibatkan perusahaan harus membuat suatu program untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan untuk dapat mendukung program – program tersebut. Pelatihan merupakan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu menghadapi tantangan persaingan perusahaan.

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2009:212), “Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang”.

Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar – dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar – benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau menyingkirkan kesalahan – kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

Selain ditunjang dengan pelatihan, karyawan juga akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:28) bahwa “Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi, sehingga akan

mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi ataupun menghilangkan suasana lekas lelah dan rasa beban karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan sehingga prestasi kerja yang dicapai karyawan tidak mengalami penurunan, melainkan dapat menjadi lebih maksimal.

Mengingat betapa pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang. PT. Jamsostek (Persero) merupakan satu – satunya badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia melalui Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1995, dan juga melanjutkan apa yang telah dirintis oleh PT. ASTEK yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial tenaga kerja sejak tahun 1977. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal tenaga kerja dan keluarganya. Pelatihan kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik sangat penting diperlukan bagi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang untuk dapat menyeimbangkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya pelatihan kerja maka akan dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan para karyawan, serta dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga dapat memberikan semangat tersendiri bagi para karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y); untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y); dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Swasto (2011:65) mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang. Handoko (2001:104) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai berikut : “Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia”.

Oleh sebab itu pelatihan kerja hendaknya dilaksanakan secara bertahap mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung dengan cepat dan mempengaruhi kehidupan organisasi dalam perusahaan.

Pelatihan menurut Dessler (2004:216) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan kebutuhan mereka. Sedangkan menurut Mathis (2006:302), pelatihan adalah suatu proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Jadi, proses pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Swastha dan Sukotjo (2002:26) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Adapun arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Prestasi Kerja

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2011:87), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Lain halnya menurut Mangkunegara (2009:67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan dua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

Hubungan antara Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Alasan tersebut merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang nantinya akan berdampak pada prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001:100) program – program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut

diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Dari penjelasan di atas, dapat diprediksi bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar – benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi.

“Satu-satunya pengakuan nyata dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan adalah melalui tingkah laku para anggota-anggota organisasi, yaitu dapat dilihat dari sifat hubungan antara beberapa rangkaian variabel – variabel yang ada, yang bersama-sama saling mempengaruhi hasil yang diinginkan. Variabel-variabel tersebut meliputi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijakan dan praktek manajemen.” (Steers dalam Swasto (2003:22)

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan.

Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun.

Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Hal tersebut di atas diperkuat oleh pendapat yang diutarakan Sedarmayanti (2011:27) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kedua pendapat tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito (1986:183), yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hipotesis

- H₁ : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
- H₂ : Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
- H₃ : Pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian explanatory adalah suatu penelitian yang sering disebut penelitian pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel – variabel yang dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 35 (tiga puluh lima) populasi, sedangkan sampel yang diambil adalah 35 (tiga puluh lima) orang karyawan. Maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yakni *sampling jenuh*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing – masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

b. Analisis Data Inferensial

Analisis inferensial juga berfungsi untuk meramalkan dan mengontrol keadaan atau kejadian. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Agar dapat memperoleh nilai estimasi terbaik atau tidak bias maka sebelum dilakukan analisis hasil model regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari masing – masing variabel independen kurang dari 5 dan nilai toleransi mendekati 1. Adapun hasil VIF disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	,850	1,176
	Lingkungan Kerja Karyawan	,850	1,176

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 5 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, sehingga model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

2) Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi dalam model analisis regresi yang digunakan yaitu dengan melakukan pengujian model serial korelasi dengan metode Durbin-Watson (DW). Secara

konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi tidak terjadinya autokorelasi jika nilai dari uji Durbin-Watson berada di antara nilai d_U dan $(4-d_U)$ yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,835 ^a

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

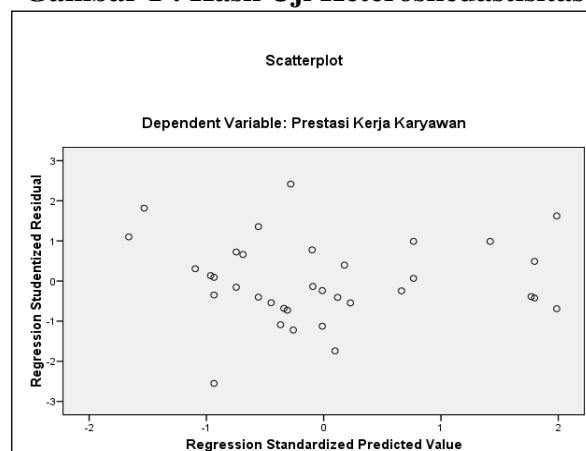
Sumber: Data primer yang diolah, 2013.

Nilai d_U pada tabel Durbin-Watson adalah 1,58. Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai dari uji Durbin-Watson adalah 1,835 sehingga lebih besar 1,58 (d_U) dan lebih kecil dari 2,42 ($4-d_U$). Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Pengujian gejala heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*, hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut:

Gambar 1 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

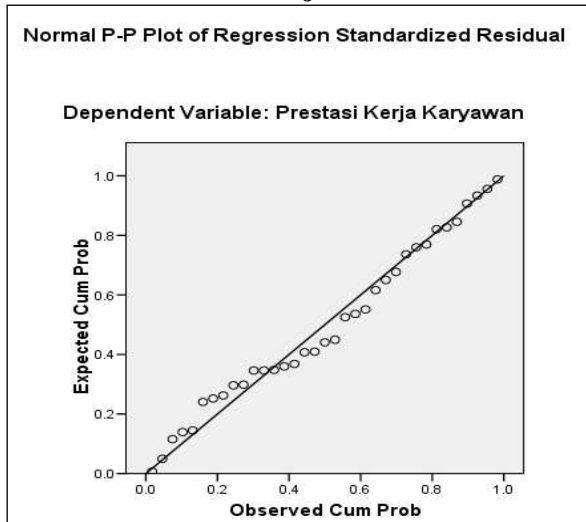
Berdasarkan Gambar 1 terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Normalitas

Salah satu asumsi yang penting dalam pengujian regresi adalah data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dengan metode grafis di mana data menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti arah garis diagonal, berarti asumsi normalitas data terpenuhi. Hasil uji normalitas disajikan pada gambar berikut ini :

Gambar 2 : Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi mendekati normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan uji t agar dapat melihat koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing – masing variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS

15.00 for windows maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandar dized Coefficient (b)	Standar dized Coeffi cients (Beta)	t hitun g	Sig.	Ketera ngan
Constant	1,510		3,98 8	0,0 00	Signifi kan
Pelatihan kerja	0,065	0,239	2,05 8	0,0 48	Signifi kan
Lingkungan kerja karyawan	0,563	0,672	5,78 2	0,0 00	Signifi kan
R = 0,795					
R Square = 0,633					
Adjusted R Square = 0,610					
F hitung = 27,573					
Sig. F = 0,000					
α = 0,05					

Keterangan: - jumlah data : 35
- Dependen variabel : Prestasi kerja karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Dari tabel 3 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,510 + 0,065 X_1 + 0,563 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 1,510, menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan, jika pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan sebesar nol, maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 1,510.
- 2) Koefisien regresi pelatihan kerja (b_1) sebesar 0,065, menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan pelatihan kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja karyawan (b_2) sebesar 0,563, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan lingkungan kerja karyawan berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
- 4) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan

kerja karyawan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 79,5%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,633. Angka ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerjakaryawan dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian yakni motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, jadi variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 4 : Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Keterangan
X_1	0,048	Signifikan
X_2	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel pelatihan kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).
- 2) Variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik pelatihan kerja maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuannya. Perkembangan organisasi dipengaruhi juga oleh perkembangan teknologi. Disini dituntut kemampuan organisasi untuk mengelola segala sumber daya yang ada secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga operasional organisasi untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk karyawan yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan yang semakin menuntut ketrampilan kerja yang tinggi. Setelah melalui proses seleksi dan penempatan, karyawan tersebut harus lebih dahulu diberikan pelatihan agar karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan karyawan dengan baik yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan cara yang seringkali dipergunakan untuk meningkatkan kompetensi, yang diikuti adanya timbal balik yang dapat meningkatkan kemampuan, dan kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan – kesempatan yang mendukungnya, sehingga kemampuan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan – perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Bila suatu instansi akan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut, dengan demikian nyata arah

atau tujuan yang dicapai. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, instansi dan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan kerja adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, ketrampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau prestasi kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi instansi maupun bagi karyawan.

Frekuensi dan jangka waktu pelatihan kerja merupakan hal yang penting, agar pelatihan kerja dapat mencapai sasaran maka pelatihan kerja harusnya dilaksanakan dengan frekuensi serta jangka waktu yang mencukupi untuk dapat menyerap dan menguasai materi pelatihan. Bahan atau materi seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognesi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fa'izin (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Reksohadiprodjo (2000:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam

pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menjadi menurun.

Kondisi lingkungan kerja karyawan sangat menentukan prestasi kerja karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan karena pada dasarnya karyawan bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja karyawan yang dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan tempat kerja itu sendiri (*workplace*) antara lain fasilitas kerja dan keamanan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hazmi (2010) dan Ramanda (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari analisis deskriptif ditemukan bahwa :
 - a. Pelatihan kerja yang diikuti oleh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang selama bekerja memiliki frekuensi yang cukup tinggi dan jangka waktu yang cukup lama.
 - b. Pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Secara simultan variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Secara parsial variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,048 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

4. Secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
5. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,065 memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Jadi setiap peningkatan pelatihan kerja maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Koefisien variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,563 memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
6. Variabel Pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,633 atau 63,3% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

Saran

1. Sehubungan dengan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang positif dan nyata, maka hendaknya perusahaan dapat mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan supaya mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Agar prestasi kerja karyawan meningkat hendaknya pimpinan perlu memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan kerja untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan, karena karyawan akan merasa puas bila keahlian dan keterampilannya dapat berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
3. Mengingat nilai R square sebesar 63,3% menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan dalam penelitian tentang pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan cukup baik, disarankan untuk peneliti selanjutnya

sebaiknya meneliti variabel – variabel lain yang belum masuk dalam model, karena dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA UB
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- PP No. 36 Tahun 1995

Penelitian Terdahulu

- Fa'izin, Rio. 2011. *Skripsi: Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: FIA UB
- Hazmi, Faizal Riza. 2010. *Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: FIA UB
- Ramanda, Fariz. 2013. *Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Malang: FIA UB