



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG MERAK

Utari Rasendriya<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Primagraha, Serang, Indonesia

E-mail Korespondensi: [rasendriya@gmail.com](mailto:rasendriya@gmail.com)

### Article Info

#### History Articles

Received:

Maret 2023

Accepted:

April 2023

Published:

Mei 2023

### Abstract

*This study aimed to examine the effect of the work environment and training on employee performance both partially and simultaneously at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Merak Branch. The research used is quantitative descriptive analysis method with a sample size of 65 respondents. Data was collected using a questionnaire method and the data analysis used was multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment with a sig.  $0.376 > 0.005$  and the tolerance value is  $t_{count} 0.891 < 1,668 t_{table}$ , meaning that there is a partial effect of training on the performance of Merak employees and the results of work environment research and training with a value of Sig.  $0.00 < 0.05$  and the value of  $F_{count} 32.864 > F_{table} 3.14$  means that there is a simultaneous influence of the work environment and training on employee performance at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Merak Branch*

**Keywords:** Work environment, training and employee, performance.

### Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak. Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 65 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dengan nilai sig.  $0,376 > 0,005$  dan nilai tolerance adalah thitung  $0,891 < 1,668 t\text{-tabel}$  artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari pelatihan dengan nilai sig.  $0,00 < 0,05$  dan untuk nilai tolerance adalah thitung  $6,666 > 1,668 t\text{tabel}$  artinya terdapat pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan Merak dan hasil dari penelitian lingkungan kerja dan pelatihan dengan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 32,864 > F_{tabel} 3,14$  artinya terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Pelatihan, Karyawan, Kinerja

## PENDAHULUAN

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan ini sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk profesional demi tercapainya target dan kemajuan perusahaan supaya lebih unggul dari kompetitor.

Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain sumber daya manusia ada point penting dalam suatu perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting untuk meningkatkan serta mempertahankan produktifitas perusahaan, dengan begitu banyak pertimbangan manajemen sumber daya manusia mengupayakan

karyawan guna memberikan prestasikerja sebaik mungkin agar mencapai tujuan organisasi berdasarkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki tetapi tidak hanya itu saja manajemen sumber daya manusia juga harus memberikan perhatian khusus baik berupa kepuasan kerja yang dianggap adil dan objektif sesuai dengan tingkat kinerja karyawan atau hal-hal lain yang dianggap menjadi suatu dorongan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan, maka diharuskan melakukan evaluasi penilaian karyawan yang dilakukan setiap tahun oleh perusahaan untuk mengetahui pencapaian, kemampuan dan melihat dari pertumbuhan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2015: 95), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. 1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. 2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2015: 108) yaitu:

1. Penerangan

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu juga harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu hingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka banyak karyawan cepat mengantuk sehingga membuat kesalahan saat bekerja.

2. Suhu udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja yang tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya aman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

3. Suara bising

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk karyawan yang ingin menyelesaikan pekerjaan. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan

nyaman, misalnya dengan perlindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

4. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Banyak para ahli mendefinisikan pengertian dari pelatihan dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya: Menurut Zainal, dkk (2014:212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Berdasarkan penjelasan mengenai pelatihan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, dimana pelatihan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan agar bisa merespon tantangan-tantangan dari persaingan yang kadang-kadang akan memnuat jenis program pelatihan berbeda. Indikator pelatihan Menurut Dessler (2015: 284), Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingatnkan pelatihan yang

umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompoten. a) Kualifikasi/kompetensi yang memadai b) Memotivasi peserta c) Kebutuhan umpan balik

## 2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. a) Semangat mengikuti pelatihan b) Keinginan untuk memperhatikan

## 3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. a) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan b) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

## 4. Materi Pelatihan

Sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. a) Menambah kemampuan b) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

## 5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. a) Keterampilan peserta pelatihan b) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga

meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan pemberian pendidikan dan pengetahuan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktek daripada teori agar karyawan semakin terampil, mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, dan sesuai standar.

Menurut Siagian (2016) Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3), kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang

dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang relatif, yang melalui sebuah proses dengan maksud tercapainya tujuan organisasi. Indikator Kinerja Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka organisasi akan semakin baik pula. Terdapat beberapa dimensi atau indikator dari kinerja (Robbins dan Judge, 2017:128), yaitu:

Kuantitas (Jumlah) Hal ini menjadi ukuran dari hasil produktivitas yang diberikan pekerja sesuai dengan kinerja yang dicapai dan diberikan pada organisasi atau perusahaan dan hal tersebut dapat diketahui dari prestasi kerja dan pencapaian akan target yang diberikan dan menjadi tanggung jawab pekerjaan dari organisasi atau perusahaan.

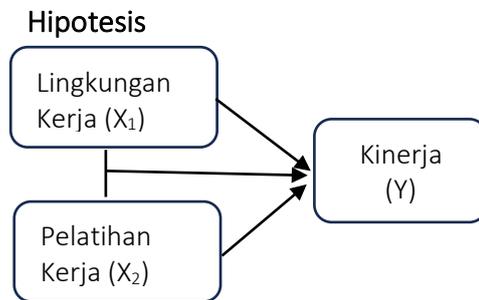
Kualitas (Mutu) Hal ini adalah ukuran baik atau tidaknya kinerja yang diberikan seorang atau individu karyawan atau pekerja kepada perusahaan dan biasanya dapat diketahui dan terlihat melalui keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dan tingkat inisiatif yang dilakukan pekerja.

Ketepatan waktu Hal ini berkaitan dengan kesesuaian terhadap waktu kerja yang dicapai karyawan sejak mulai hingga akhir pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai dan diketahui melalui tingkat kehadiran yang dimiliki pekerja atau karyawan, ketaatan dari pekerja atau karyawan kepada peraturan dan prosedur dari organisasi atau

perusahaan.

Sikap kerja Hal ini berkaitan dengan respon sikap dari pekerja atau karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dicapai dan diberikan pada organisasi atau perusahaan dan dapat diketahui dan dinilai melalui pencapaian target pekerjaan dan kondisi hubungan dengan rekan kerja dari pekerja atau.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan tentang indikator kinerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Indikator kuantitatif merupakan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, dan kualitas kinerja merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya), tingkat kepuasan tentang seberapa baik penyelesaiannya, serta ketepatan waktu, atas pengerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT ASDP Indonesia ferry (Persero) Cabang Merak
- H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT ASDP Indonesia ferry (Persero) Cabang Merak
- H3 : Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ASDP Indonesia ferry (Persero) Cabang Merak

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel diambil dari populasi harus berbentuk representatif (mewakili).

Adapun kriteria sample tersebut :

1. Perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.
2. Sampel Penelitian adalah karyawan

yang bekerja di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017: 118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang

## HASIL PENELITIAN

Adapun hasil dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t	Sig
Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	0,891	0,376
	Pelatihan (X2)	6,666	0,000

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	2412.380	2	206.190	32,864
Residual	2275.558	63	36.703	
Total	4687.938	64		
Sig				

Berdasarkan uji parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,891 < 1,668$ ) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari  $0,005$  ( $0,376 > 0,005$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak, hipotesis ( $H_1$ ) ditolak dan pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,666 > 1,668$ ), dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel

pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak, hipotesis ( $H_2$ ) diterima.

Dengan hasil pengujian yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32,864$  dengan nilai probabilitas ( $sig$ )=  $0,000$ . Nilai  $F_{hitung}$  ( $32,864$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,14$ ), dan nilai  $sig$  lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,05$  atau nilai  $0,00 < 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di kolom Uji

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) terdapat nilai  $R^2$  sebesar 0,515, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Serang dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak

1. Berdasarkan uji parsial (uji-t) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah nilai sig.  $0,376 > 0,005$  dan nilai tolerance adalah  $0,891 < 1,668$  t-tabel maka  $H_1$  atau Hipotesis Satu diterima artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.
3. Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai sig.  $0,00 < 0,05$  dan untuk nilai tolerance adalah  $6,666 > 1,668$  ttabel maka  $H_2$  atau Hipotesis dua

diterima artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak.
5. Hasil dari Uji simultan atau uji F adalah sebagai berikut : Diketahui nilai Sig. Untuk Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak dengan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $32,864 > Ftabel 3,14$  maka  $H_3$  atau Hipotesis tiga diterima artinya Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak. Sedangkan perhitungan Dari Uji Koefisien Determinasi di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ )  $r$  Square sebesar 0,873. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini ialah diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mendalami serta mengkaji lebih dalam untuk dapat membandingkan pengaruh dari lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

baik secara pasrial maupun simultan dari beberapa PT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dessler, Gerry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., Timoty A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, Rivai Veithzal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.