

## PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BUANA JAYA TANGERANG

Abdul Muiz<sup>1</sup>Gedion Kaleka<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

[abdulmuiz@stie-triguna.ac.id](mailto:abdulmuiz@stie-triguna.ac.id)<sup>1</sup>, [gedion\\_kaleka@stie-triguna.ac.id](mailto:gedion_kaleka@stie-triguna.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Dalam skripsi ini yang diteliti adalah pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Buana Jaya Tangerang. Variabel Independen (X) adalah pelatihan kerja (X) sedangkan variabel dependennya (Y) adalah prestasi kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Dalam penelitian ini menggunakan data kuesioner sebanyak 83 karyawan pada PT. Buana Jaya Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Buana Jaya Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan bantuan program pengolahan data statistik, yaitu *Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerjakaryawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun nilai dari koefisien determinasi adalah sebesar 54%.

**Kata Kunci** : pelatihan kerja, lingkungan kerja karyawan, prestasi kerja karyawan

### ABSTRACT

In this thesis studied is the effect of job training and working environment on employee performance on PT. Buana Jaya Tangerang. Independent variable (X) is the job training (X) and while the dependent variable (Y) is employee performance. The goal is to determine the extent of the effect of job training and working environment on the performance of either partially or simultaneously.

In this study using questionnaire data as many as 83 employees at PT. Buana Jaya Tangerang. The method used in this study is a qualitative research. The data used is primary data obtained directly from employees PT. Buana Jaya Tangerang. The data analysis technique used is multiple regression analysis, with the help of statistical data processing programs, namely Product and Service Solutions (SPSS).

The results of this study indicate that jointly job training and working environment positive effect on employee performance. This means that the job training and working environment together have a significant impact on employee performance. The value of the coefficient of determination is 54%.

**Keywords** : job training , working environment , employee performance

### PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas 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 aktifitas perusahaan. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya didalam 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 member kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*).

Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

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 disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Kondisi lingkungan 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.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

### **Prestasi Kerja Karyawan**

prestasi kerja karyawan adalah hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan tertentu berkaitan

dengan tugas pokok yang dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan yang bekerja disuatu tempat atau perusahaan pastilah bekerja sesuai dengan apa yang seharusnya di kerjakan. Dan kebanyakan memang terdapat beberapa hal yang harus dicapai dalam menjalankan tugasnya bekerja tersebut. Didalam menjalankan tugasnya bekerja ini, hampir semua karyawan pastilah memiliki keinginan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan benar, tepat dan efektif. Hal ini karena memang seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang seperti ini akan disebut dengan karyawan yang mempunyai prestasi kerja.

Dan sebagai karyawan yang mempunyai prestasi kerja maka akan menjadi karyawan yang memiliki nilai lebih dihadapan pemilik perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang lainnya. Karyawan yang seperti ini akan dianggap sebagai karyawan yang memang patut dan layak untuk dipekerjakan dan terus dipekerjakan. Dengan penilaian yang seperti ini maka akan memberikan pengaruh kepada keberlangsungan kerja dari karyawan yang berprestasi tadi.

Dimana saat ini setiap dari karyawan pastinya ingin untuk tetap atau memiliki masa kerja yang tinggi di tempatnya bekerja. Karena hal ini akan memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan hidupnya sendiri. Untuk itu, karyawan yang sadar betul akan hal ini pastinya akan memberikan usaha yang semaksimal mungkin untuk melakukan atau menjalankan tugasnya dengan benar dan tepat. Sehingga dengan harapan dapat menjadi sosok yang diberikan label berprestasi oleh perusahaannya.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. (Simamora:2006:273). Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Manfaat pelatihan bagi perusahaan sudah pasti sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan itu sendiri dan juga karyawan pada khususnya. Untuk perusahaan yang mempunyai orientasi jangka panjang, sangat memerlukan pelatihan untuk karyawannya yang dilakukan secara continue dan terprogram sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi atau pun tim kerja di dalam devinisi dan manajemen.

Perusahaan berharap dengan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efisiensi dan perkembangan usaha, sedangkan untuk karyawan akan membuat sumber daya yang meningkatkan ketrampilan, keahlian, inovasi dan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Sofyandi (2008) tujuan dan manfaat pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh ketrampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya, mengakibatkan hasil yang dicapai perusahaan pun akan semakin meningkat.
- b. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi, sehingga menjadi lebih efektif dan efisien, serta dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru bagi perusahaan.
- c. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
- d. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain- lain.
- e. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang, yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan, seperti dengan mengambil beberapa sertifikasi dalam bidang yang dibutuhkan.
- f. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga

bagi perusahaan. Selain itu juga akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dan dihargai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

Tujuan pelatihan tersebut akan terlaksana dengan baik apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan maupun pimpinan atau manajemen, dengan melakukan analisa kebutuhan pelatihan secara tepat sehingga benar-benar bermanfaat dan memenuhi kebutuhan perusahaan untuk semakin berkembang.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi atau pencapaian kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

Memiliki lingkungan kerja yang baik dengan rekan kerja yang jugamenyenangkan akan membuat seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya mengalami kesenangan pula. Akan tercipta suasana yang baik dalam bekerja. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja sudah tidak nyaman ditambah dengan adanya rekan kerja yang tak bersahabat maka akan ada pula rasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga hal ini akan berpengaruh dalam etos kerjanya.

Sedarmayati (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbantuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### **1. Penerangan/cahaya ditempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai

#### **2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

#### **3. Kelembaban ditempat kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### **4. Sirkulasi udara di tempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### **5. Kebisingan di tempat kerja**

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah

kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitartempat kerja.

#### 8. Tata Warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapatmerangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiinya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti adalah sebagai berikut :

Judul / NamaPeneliti	Media	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian Yang Relevan
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi	Jurnal	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan kerja		Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan

Kerja Karyawan/Citra Indah Zuana,Bambang Swasto,Heru Susilo		Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan		kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan,
---	--	---	--	---

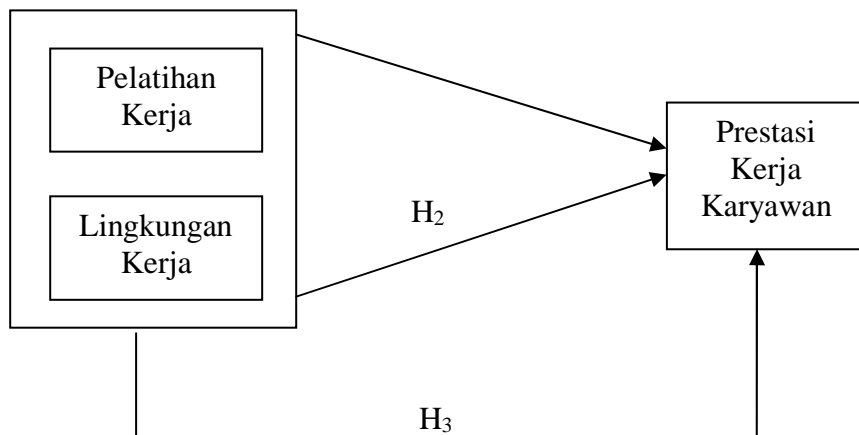
				hasil uji simultan yang menunjukkan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$
Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan/Agung Dwi Indrawan,Djoko Santoso,Jumiyanto widodo	Jurnal	Prestasi Kerja	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terhadap pengaruh baik secara parsial maupun simultan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

**Hipotesis**

Berdasarkan pada pendahuluan dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis, berikut ini adalah kerangka pamikiran dalam penelitian ini :

**Kerangka Pemikiran**

H<sub>1</sub>



Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> :Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerjakaryawan

H<sub>2</sub> :Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dikemukakan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami dan memecahkan masalah (Sugiyono, 2009). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dan verifikasi dengan tipe investigasi melalui konsultasi.

**Operasional Variabel**

Variabel penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini antara lain :

- a. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )  
Merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja
- b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  
Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebaninya.
- c. Prestasi Kerja ( $Y$ )  
Hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan tertentu berkaitan dengan tugas pokok yang dilakukan oleh karyawan

Dalam penentuan besarnya sampel digunakan Rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{105}{1 + (105 \cdot (0,05)^2)} = \frac{105}{1 + 0,2625} = \frac{105}{1,2625} = 83,17 \text{ (83)}$$

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:117). Peneliti ini yang dimaksudkan dengan populasi adalah karyawan PT. Buana Jaya Tangerang di Jakarta Pusat yang berjumlah 105 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2010:117). Sampel dalam penelitian ini. Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Menurut Sugiyono (2007) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Pertimbangan tersebut antara lain:

1. Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan PT. Buana Jaya Tangerang pada bagian HRD, Marketing, Accounting dan Purcsahing, sales, finance dan produksi
2. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai masa percobaan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara :

1. Wawancara  
Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.
2. Kuisisioner  
Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan,

dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan sangat setuju diberi nilai 5, hanya setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan statistik inferensial, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris dan non-parametris. Penelitian statistik parametris digunakan untuk menganalisa data rasio.

Statistik parametris memerlukan terpenuhinya beberapa asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, selain itu data juga harus memenuhi beberapa asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggungjawabkan, mempunyai hasil yang tidak bias. Model regresi pada Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang dinyatakan dengan fungsi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (3.1)$$

Keterangan :

$\hat{Y}$	= Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
$X_1, X_2$	= Variabel Independen
$a$	= Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )
$b$	= Koefisien Regresi

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak) beberapa variabel mempunyai pengaruh signifikan, tetapi secara parsial tidak.

Dari fungsi (3.1) dapat dispesifikasikan dengan menggunakan autogresif model sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \quad (3.2)$$

Dimana :

$\hat{Y}$	= Prestasi Kerja		
$a$	= Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 = 0$ )	$b_1$	= Koefisien regresi
Pelatihan Kerja			
$b_2$	= Koefisien regresi Lingkungan Kerja	$X_1$	= Pelatihan Kerja
$X_2$	= Lingkungan Kerja		= term of error

Dalam melakukan analisis persamaan regresi linear berganda dilakukan beberapa pengujian statistik, meliputi Uji Hipotesis Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan, berikut ini persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 20,754 + 0,110 X_1 + 0,056 X_2 + e$$

Konstanta  $a$  sebesar 20,754 menyatakan bahwa jika nilai Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja konstan (0) tidak berubah, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja 20,754 satuan. Koefisien  $b_1$  0,110 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan Pelatihan Kerja akan menaikkan Prestasi Kerja sebesar 0,110. Koefisien  $b_2$  sebesar 0,056 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan menaikkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,056

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil dari Analisis Korelasi Parsial, menunjukkan adanya hubungan yang sedang dan positif yaitu sebesar 0,453 antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Ini artinya adalah semakin tinggi pelatihan kerja, maka nilai prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Uji Koefisien Regresi Linear Secara Parsial (Uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Setelah dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang ditetapkan 0,05, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004

< 0,05 dengan kata lain bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menyatakan bahwa antara Pelatihan Kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Koefisien Determinasi memperlihatkan presentase kontribusi pengaruh variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil dari Analisis Korelasi Parsial, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif yaitu sebesar 0,762 antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan. Ini artinya adalah semakin tinggi lingkungan kerja, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Uji Koefisien Regresi Linear Secara Parsial (Uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Setelah dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang ditetapkan 0,05, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 dengan kata lain bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menyatakan bahwa antara Lingkungan Kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Koefisien Determinasi memperlihatkan presentase kontribusi pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 3. Penelitian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil dari Analisis Korelasi Berganda menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif yaitu sebesar 0,735 antara Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  yang ditetapkan. Dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dengan kata lain bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,518 dan didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,11. Dari hasil tersebut dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26,518 > 3,11$ ), jadi  $H_0$  ditolak. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kejadian lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan :

1. Variabel pelatihan kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif. Dimana dari hasil statistik uji diperoleh  $t_{hitung} = 2,657 > t_{tabel (0,025;80)} = 1,990$  sedangkan nilai signifikan antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah  $(0,004) < (0,05)$  maka  $H_1$  diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif. Dimana dari hasil statistik uji diperoleh  $t_{hitung} = 2,054 > t_{tabel (0,025;80)} = 1,990$  sedangkan nilai signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah  $(0,002) < (0,05)$  maka  $H_2$  diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara L
3. Variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif. Dari  $F_{hitung} > f_{tabel}$ ; yaitu 26,518 > 3,11 dan nilai signifikansi  $(0,001) < (0,05)$  maka  $H_3$  diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

**Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih memiliki banyak keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Objek penelitian hanya terbatas pada PT. Buana Jaya Tangerang
2. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (X) yaitu Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Jaya Tangerang.

**Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada berbagai pihak yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis dan menambah pengetahuan mengenai masalah Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, misalnya pada motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, dll. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan waktu sebaik mungkin, memberikan kuesioner-kuesioner yang berbobot, karena semakin lama waktu pengamatan dan semakin banyak data kuesioner yang dilibatkan, hasilnya akan lebih baik untuk diambil keputusan dan lebih mewakili.
3. Bagi Perusahaan  
Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, bagi pihak yang bersangkutan yaitu PT. Buana Jaya Tangerang harus lebih meningkatkan kualitas variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja ini, karena keduanya mempunyai pengaruh yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Hazmi, Faizal Riza. 2010. *Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: FIA UB
- Indrawan, Agung Dwi. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal.Sukoharjo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sadili Samsudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PustakaSetia
- Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.Bandung : CV MandarMaju
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB PressPP No. 36 Tahun 1995