

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank XYZ

Mulyono

*Binus Business School Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara, 11480, Indonesia
mulyono@binus.ac.id*

Kasdono

*Binus Business School Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara, 11480, Indonesia
kasdono@binus.ac.id*

Adi Teguh Suprpto

*Binus Business School Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara, 11480, Indonesia
aditeguhs992@binus.ac.id*

Abstract

The purpose of this study to examine the effect of training, motivation and working environment on employee performance. Data collection techniques used by conducting interviews and distributing questionnaires to employees of Bank XYZ. The method of analysis used in this study is the multiple linear regression test. The unit of analysis in this study is individual and focuses on individual performance. The results showed there is a significant influence in T-test between Training, Motivation and Working Environment on Employee Performance, and there is a significant influence in F-test between the variables Training, Motivation and Work Environment on Employee Performance.

Keywords : *Employee performance, training, motivation, working environment.*

Abstract

The purpose of this study to examine the effect of training, motivation and working environment on employee performance. Data collection techniques used by conducting interviews and distributing questionnaires to employees of Bank XYZ. The method of analysis used in this study is the multiple linear regression test. The unit of analysis in this study is individual and focuses on individual performance. The results showed there is a significant influence in T-test between Training, Motivation and Working Environment on Employee Performance, and there is a significant influence in F-test between the variables Training, Motivation and Work Environment on Employee Performance.

Keywords : *Employee performance, training, motivation, working environment.*

1. Pendahuluan

Pada saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia berkembang pesat, akibatnya persaingan antar perusahaan sangat ketat. Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk beroperasi lebih efisien dan efektif. Semakin ketatnya persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing agar dapat mempertahankan pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan adalah salah satu organisasi yang mengumpulkan orang-orang yang biasa dipanggil karyawan untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan rumah tangga. Perusahaan memiliki tujuan memaksimalkan laba dan meningkatkan nilai bagi perusahaan, juga untuk meningkatkan kekayaan karyawan dan pemegang saham.

Kemampuan karyawan tercermin dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu

modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kinerja karyawan adalah sesuatu yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan secara umum didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, karena menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan harus memperhatikan pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan adalah solusi untuk membangun kemampuan yang dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan atau persaingan, dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Pelatihan karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan dan sikap kerja sehingga karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik sesuai dengan standar kerja. Menurut Mangkunegara (2013) indikator pelatihan adalah Jenis, Tujuan, Bahan, Metode, Kualifikasi Peserta dan Kualifikasi Pelatih.

Perusahaan juga harus memperhatikan motivasi karyawan. Motivasi karyawan adalah salah satu komponen penting dalam mencapai keberhasilan suatu proses kerja karena mengandung kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau kelompoknya dengan memberikan dorongan positif. Motivasi karyawan adalah proses sebagai langkah pertama seseorang melakukan tindakan karena kekurangan fisik dan psikologis atau dengan kata lain, merupakan dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Lingkungan kerja juga merupakan bagian penting dari perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan yang melakukan proses produksi, dan pengaruh pada kinerja karyawan, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan yang nyaman dan berfungsi sebagai sarana untuk dipertimbangkan untuk efektivitas dan efisiensi kerja sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan kecelakaan di unit produksi yang pada akhirnya akan mengurangi keseluruhan tingkat produktivitas perusahaan.

Bank XYZ adalah salah satu bank yang bergerak dalam menyediakan layanan simpan pinjam bagi para pelanggannya. Di tengah persaingan yang ketat dengan bank-bank pemerintah dan swasta, perusahaan selalu berusaha mengembangkan bisnisnya. Persaingan juga datang dari bank konvensional lain, yang saat ini jumlahnya relatif besar. Bentuk bisnis yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan layanan kepada pelanggannya dengan sebaik mungkin untuk menumbuhkan kepuasan pelanggan.

2. Landasan Teori

Penelitian sebelumnya menunjukkan berbagai faktor yang mendukung kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan Kiruja dan Elegwa (2013) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Ini berarti bahwa meningkatkan motivasi karyawan secara positif meningkatkan kinerja karyawan, lebih jauh, Irum et al. (2014) penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Manajemen adalah proses mengkoordinasikan kegiatan kerja, sehingga pekerjaan diselesaikan secara efisien dan efektif melalui yang lain (Robbins dan Coulter, 2007). Menurut Terry (2006), manajemen adalah proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau arahan sekelompok orang menuju tujuan organisasi atau niat nyata. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh satu atau lebih orang dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pelatihan karyawan adalah proses pendidikan jangka pendek, yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan belajar tentang pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2006). Selanjutnya, pelatihan karyawan menurut Sedarmayanti (2013) adalah bagian dari pendidikan mengenai proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan kerja, di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang memprioritaskan praktik daripada teori. Definisi pelatihan karyawan dapat disimpulkan bahwa suatu upaya oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi motivasi adalah dorongan untuk serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010). Indikator motivasi meliputi elemen-elemen menghasilkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, kontinu dan tujuan. Menurut Hamzah (2009), indikator motivasi terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi internal terdiri dari tanggung jawab, tugas Pelaksana, tujuan, umpan balik, kesenangan kerja, keunggulan, dan prestasi. Motivasi eksternal, terdiri dari kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, penghargaan atas prestasi, insentif, dan perhatian teman dan atasan. Teori Maslow dalam Robbins (2010) menyatakan bahwa karyawan memiliki lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja adalah seluruh alat mesin dan material yang ada, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturannya bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan, seperti kebersihan, musik, dan lain-lain.

Garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, indikatornya adalah pencahayaan, suhu, kebisingan, ruang gerak.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan teman sebaya, dan hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara sesama karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2009). Menurut Rivai (2009) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2006), sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2009). Berdasarkan pembahasan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut;

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (TRAIN) terhadap Kinerja Karyawan (PFORM)
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (MOTIV) terhadap Kinerja Karyawan (PFORM)
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (ENVIR) terhadap Kinerja Karyawan (PFORM)
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (TRAIN), Motivasi (MOTIV) dan Lingkungan Kerja (ENVIR) terhadap Kinerja Karyawan (PFORM)

3. Metode Penelitian

Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dan peneliti melakukan perawatan dalam pengumpulan data misalnya dengan kuesioner dan wawancara (Sugiyono, 2013). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu. Informasi yang akan diperoleh hanya dikumpulkan satu kali dalam waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua variabel operasional, yaitu Pelatihan (TRAIN), Motivasi (MOTIV), Lingkungan Kerja (ENVIR) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (PFORM) sebagai variabel dependen. Teknik Pengumpulan Data melalui studi literatur yang dilakukan dengan

mempelajari buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya, serta studi lapangan yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melalui wawancara dan kuesioner.

Teknik pengambilan sampel adalah non-probability sampling. Sampling probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk setiap elemen (anggota) dari populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, untuk memberikan peluang yang sama (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, setiap pertanyaan diberi bobot dengan menggunakan skala likert. Variabel yang akan diukur dalam penelitian dikonversi menjadi variabel indikator. Kemudian indikator digunakan sebagai titik awal untuk mengatur item-item instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan.

Data yang diperoleh dari kuesioner dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS Statistics versi 20 untuk menguji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas dan dilanjutkan dengan melakukan uji regresi linier berganda. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen, dan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat akurasi alat pengumpulan data yang digunakan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal, sedangkan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

4. Hasil Penelitian

Kuisisioner yang telah diisi oleh responden diuji menggunakan program aplikasi Statistik SPSS. Tes awal yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen terdiri dari pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Definisi operasional variabel sebagai berikut:

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Motivasi adalah dorongan untuk serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang mengelilingi karyawan, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu atau sebagai kelompok. Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuannya.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (TRAIN, MOTIV,

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
TRAIN	52	3.40	5.00	4.4462
MOTIV	52	3.20	5.00	4.2154
ENVIR	52	3.40	5.00	4.3962
PFORM	52	3.40	5.00	4.3231
Valid N (listwise)	52			

dan ENVIR) dan variabel dependen (PFORM), menggunakan persamaan berikut:

$$PFORM = \alpha + \beta_1 TRAIN + \beta_2 MOTIV + \beta_3 ENVIR + e$$

Keterangan:

TRAIN : Pelatihan

MOTIV : Motivasi

ENVIR : Lingkungan Kerja

PFORM : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

b_1, β_2, β_3 : Koefisien setiap variabel

e : Error

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan dengan margin of error sebesar 5%, model penelitian telah memenuhi uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Dalam uji normalitas, nilai signifikansi dari semua variabel yang digunakan lebih dari 0,05 sehingga model penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Pada diagram sebaran Scatter tidak menunjukkan pola spesifik pada grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah untuk heteroskedastisitas, untuk uji autokorelasi nilai Durbin Watson 2,19 untuk $dU < DW < 4-dU$ atau $1,72 < 2,19 < 2,28$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

Pada uji multikolinieritas menggunakan nilai

VIF, hasilnya jika data tersebut memperoleh nilai VIF dari data variabel independen di bawah 10 dengan nilai toleransi di atas 0,1. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua variabel bebas dari masalah multikolinieritas. Tabel hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi adalah 0,523, yang menjelaskan bahwa variabel TRAIN, MOTIV dan ENVIR, secara simultan mempengaruhi variabel PFORM sebesar 52,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk uji F memiliki nilai signifikan F yaitu 0,000 kurang dari 0,05, hasilnya menunjukkan semua variabel independen dalam model penelitian (TRAIN, MOTIV, dan ENVIR), bersama-sama memengaruhi variabel dependen (PFORM).

Nilai koefisien variabel TRAIN adalah 0,294 dan nilai signifikansi 0,023, untuk variabel koefisien MOTIV adalah 0,086 dan nilai signifikansi 0,500, dan nilai koefisien variabel ENVIR adalah 0,329 dan nilai signifikansi 0,015. Semua variabel independen, TRAIN, MOTIV, dan ENVIR memiliki efek positif pada variabel dependen PFORM.

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Normalitas

	TRAIN	MOTIV	ENVIR	PFORM
N	52	52	52	52
Kolmogorov-Smirnov Z	1.130	1.230	1.115	.993
Asymp. Sig. (2-tailed)	.156	.097	.166	.277

Tabel 3. Tes Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.29043	2.192

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	TRAIN	.467
	MOTIV	.437
	ENVIR	.472

Tabel 5. Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.723 ^a	.523	.493

Tabel 6. Uji F dan Signifikansi

Model	F	Sig.
Regresi	17.559	.000 ^b

Table 7. Constant, Coefficient & Significance

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.210	.431	2.808	.007
TRAIN	.294	.125	2.341	.023
MOTIV	.086	.126	.679	.500
ENVIR	.329	.130	2.526	.015

H3: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

TRAIN, MOTIV dan ENVIR nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga H4 diterima.

5. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implementasi pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara bersama-sama semua variabel independen, pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain itu manajemen perusahaan perlu memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan untuk kenyamanan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian tentang kinerja dapat dikembangkan menjadi kinerja operasional dan kinerja keuangan, untuk penelitian lebih lanjut sebagai variabel dependen dapat menggunakan kinerja yang diukur dari perusahaan keuangan dan operasional.

Daftar Referensi

Irum, S., Ayesha, J., Syed, S., Shagufta, N., Farida, K. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. Pakistan: European Journal of Business and Management. 6 (23): 164.

Kiruja E.K., Elegwa, M. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. Kenya: International Journal of Advancement in Management and Economics. 2 (4): 80.

Mangkunegara, A. P. (2006). HR Planning & Development. Bandung. Publisher: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2009). Human Resource Management. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). Human Resource Management Company. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. (2008). Personnel Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rida, A., Faiza, M. (2015). Impact of Training on Employee Performance. Pakistan: IOSR Journal of Business and Management. 17 (11): 65.

Robbins, S. (2006). Organizational behavior. Jakarta: PT Index of Gramedia Group.

Robbins, S., Judge. (2007). Organizational behavior. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S., Coulter, M. (2010). Management. Jakarta: Erland.

Sedarmayanti. (2009). Human Resources and Work Productivity. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). Human Resource Management. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2013). Qualitative and Kunititative Research Methods R & D. Bandung: Alfabeta.

Terry, G. R. (2006). Principles of Management. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2010). Work management. Jakarta: Rajawali Press.