

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. SWABINA GATRA GRESIK

Muhammad Cahyani, Andrian Ary Nugroho

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT. Swabina Gatra yang berdinasi di kantor pusat Gresik sejumlah 74 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 74 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data diproses dengan menggunakan SPSS 18.0 for windows. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 70 %. Artinya tingkat hubungannya tinggi.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini kebutuhan pelatihan di dunia usaha memang sangat dibutuhkan. Di PT. Swabina Gatra untuk kebutuhan pelatihan pegawai pada saat ini menjadi sangat penting karena PT. Swabina

Gatra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang outsourcing dimana fokusnya adalah bagaimana mempersiapkan SDM yg handal, siap pakai dan dapat bersaing pada kondisi saat ini.

Selain pelatihan pegawai, dunia usaha saat ini juga harus responsif terkait dengan lingkungan kerja. Dalam dunia

kerja saat ini tidak sedikit lingkungan kerja yang tidak kondusif, banyak masalah yang timbul diantara pegawai, hal ini bisa menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja akan terdongkrak seiring kondusifnya lingkungan kerja itu sendiri.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik.

Tujuan Penelitian

Dilihat dari perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang positif baik berupa sumbang saran bagi perusahaan, pegawai & peneliti berikutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2006:280) pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2009:12) menyatakan lingkungan kerja adalah

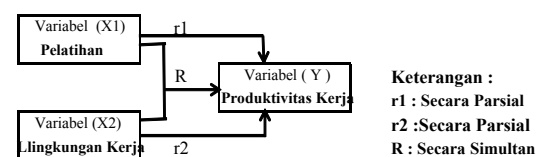
keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2010:128) menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Kerangka Konseptual

Secara konseptual pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik dapat peneliti gambarkan sebagai berikut.



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2016

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan didukung oleh beberapa teori maupun kerangka pemikiran maka diajukan hipotesis dari penelitian ini adalah diduga pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik.

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Swabina Gatra yang berlokasi di JL.

RA. Kartini No.21 A Gresik 61122, Jawa Timur.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah eksplanasi, sedangkan sifat penelitian adalah survei. Pendekatan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena di dalamnya terdapat jenis penelitian survey dan jenis penelitian asosiatif.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Swabina Gatra yang berlokasi kerja di kantor pusat kabupaten Gresik sejumlah 74 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Didalam penelitian ini, telah dijelaskan diatas bahwa populasi diasumsikan homogen. Menurut Sugiyono (2010:118), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jadi dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sejumlah 74 responden, karena peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2006:104).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data
Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng.. Uji normalitas juga dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS melalui gambar kurva uji normal P-P plot yang menunjukkan sebaran data penelitian.
2. Uji Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.
3. Uji Heterokedastisitas
Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas).
4. Analisis Regresi Linier Berganda
Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatifnya.

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Korelasi Ganda (R)
Menurut Arikunto (2002:77) tabel koefisien adalah tabel korelasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara

variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

2. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).
3. Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji-t)
Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
4. Uji Signifikan Simultan / Uji Serentak (Uji - F)
Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat.
5. Interval
Katagori variabel X dan Y yang masing-masing terdiri dari beberapa pertanyaan dengan masing-masing memiliki 5 alternatif pilihan jawaban katagori sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, sangat tidak setuju diberi skor 1.
6. Crosstab
Alat ini pada praktek statistik bisa diterapkan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara baris dan kolom dari sebuah *crosstab*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas
Hasil SPSS untuk uji validitas terhadap instrumen dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Variabel Pelatihan

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1.1	0,603	0,193	Valid
X1.2	0,689	0,193	Valid
X1.3	0,757	0,193	Valid
X1.4	0,718	0,193	Valid
X1.5	0,762	0,193	Valid
X1.6	0,737	0,193	Valid
X1.7	0,632	0,193	Valid
X1.8	0,776	0,193	Valid
X1.9	0,694	0,193	Valid
X1.10	0,758	0,193	Valid
X1.11	0,605	0,193	Valid
X1.12	0,613	0,193	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver 18

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan $> 0,193$, maka kuesioner variabel pelatihan memiliki koefisien korelasi positif atau r hitung $> r$ tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan karna dinyatakan valid dan dapat dipercaya.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X2.1	0,630	0,193	Valid
X2.2	0,794	0,193	Valid
X2.3	0,636	0,193	Valid
X2.4	0,744	0,193	Valid
X2.5	0,611	0,193	Valid
X2.6	0,623	0,193	Valid
X2.7	0,709	0,193	Valid
X2.8	0,677	0,193	Valid
X2.9	0,790	0,193	Valid
X2.10	0,591	0,193	Valid
X2.11	0,713	0,193	Valid
X2.12	0,741	0,193	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver 18

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan $> 0,193$, maka kuesioner variabel lingkungan kerja memiliki koefisien korelasi

positif atau r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dan dipercaya.

c. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Y.1	0,711	0,193	Valid
Y.2	0,605	0,193	Valid
Y.3	0,795	0,193	Valid
Y.4	0,709	0,193	Valid
Y.5	0,793	0,193	Valid
Y.6	0,765	0,193	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver 18

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan $>$ 0,193, maka kuesioner variabel produktivitas kerja memiliki koefisien korelasi positif atau r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dan dipercaya.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2009:102) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja (Y) pegawai. Kesimpulan ini berdasarkan pada tabel 4.4.2 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,000) di bawah atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan positif atau signifikan antara pelatihan (X1)

dengan produktivitas kerja (Y) pegawai, artinya apabila program pelatihan dalam perusahaan ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai PT. Swabina Gatra Gresik juga akan meningkat.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Soedarmayanti (2009:12) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja & produktivitas kerja pegawai jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja (Y) pegawai. Kesimpulan ini berdasarkan pada tabel 4.4.2 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 5%. Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y) pegawai, artinya apabila lingkungan kerja di PT. Swabina Gatra Gresik baik maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat..

Pengaruh Variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Herjanto (2007:16), Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai

tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya adalah pelatihan dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Kesimpulan ini dapat dilihat berdasarkan pada tabel 4.15 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,700 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai R² sebesar 0,490 atau 49% menunjukkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak berpengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $4,471 > 1,993$ dengan tingkat signifikansi F yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,470 > 1,993$ dengan tingkat signifikansi F yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Secara simultan variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja produktivitas kerja (Y) pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel yaitu $34,082 > 3,124$ dengan tingkat signifikansi F yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan diharapkan dapat melakukan pelatihan-pelatihan secara berkala dan rutin sesuai dengan kebutuhan pegawai di unitnya masing-masing.
2. Kepada pegawai untuk lebih ditingkatkan lagi kesadaran saling menjaga kenyamanan dan keharmonisan di lingkungan kerja tempat pegawai bekerja sehingga dengan demikian diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif di lingkungan tempat pegawai berkerja.
3. Bagi universitas dan para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi / informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang lebih sempurna lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall International, inc. Upper Side River.
- Ghozali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herjanto, Eddy. 2007. *Manajemen Oprasional*. Jakarta: Grasindo
- Soedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana