

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT TITILAS JAYA MOJOKERTO

Nauw Kelvin Thepilus¹

Bambang Raditya Purnomo²

Gendy Prijambodo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Titilas Jaya). Populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang dan sampel sejumlah 70 responden. Alat analisis menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji f dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of training, compensation and work environment on employee performance (case study of PT Titilas Jaya). The population in this study was 70 people and the sample was 70 respondents. The analysis tool uses questionnaire data which is processed using validity tests, reliability tests, f tests and t tests. The test results show that the Job Training variable has no significant effect on the Employee Performance variable, while Compensation and Work Environment have a partially significant effect on the Employee Performance variable. And Training, Compensation and Work Environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training; Compensation; Work Environment; Employee Performance.

I. LATAR BELAKANG

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah melalui pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja (Raditya, 2018). Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Yunus, E, 2019). Pelatihan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan kualitas kerja yang produktif, sehingga kinerja karyawan yang efektif dapat terwujud.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung,

rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Indrasari, M, 2019)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2017). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019).

PT Titilas Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merk dagang “MOJO TRAS”. Berdiri sejak tahun 2010, PT Titilas Jaya berada di jalan Mojosari, Desa Gayaman no 1 Mojokerto. Saat ini, perusahaan mengalami permasalahan berupa penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya tingkat target produksi tiap tahun. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Titilas Jaya Mojokerto”**

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisai (Malthis & Jackson, 2020).

Indikator Pelatihan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018), yaitu:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Kualifikasi Peserta Pelatihan

Kompensasi

Kompensasi adalah kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2017).

Indikator Kompensasi menurut (Simamora, 2016) yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Intensif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. (Sedarmayanti, 2019)

Indikator Loyalitas Pelanggan menurut (Sedarmayanti, 2019) yaitu:

1. Penerangan.
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Hubungan Karyawan

Kinerja Karyawan

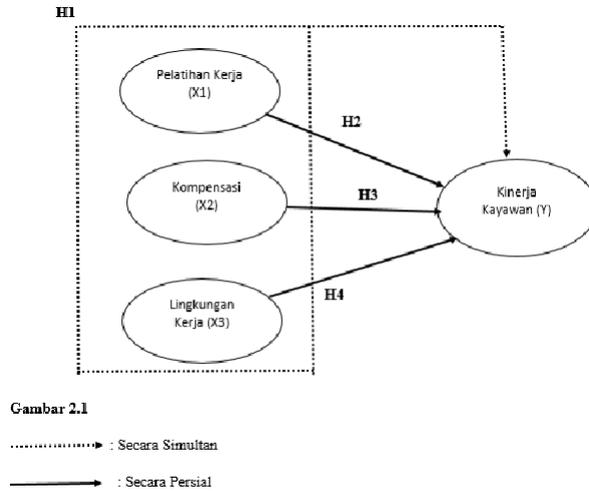
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019)

Indikator Kepuasan Pelanggan menurut (Robbins, 2020) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).. Variable independen (X) penelitian ialah pelatihan (X1), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variable dependen (Y) ialah kinerja karyawan.



Gambar 2.1
..... : Secara Simultan
————— : Secara Parsial

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Pelatihan Kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Titilas Jaya Mojokerto.

H2 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh al terhadap Kinerja Karyawan PT Titilas

Jaya Mojokerto.

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Titilas Jaya Mojokerto

H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Titilas Jaya Mojokerto.

III. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variable penelitian memakai 2 variabel, antara lain variable independen dan variabel dependen. Menurut Azwar (2007:62), Variable Bebas (independent) yaitu suatu variable yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyoyo (2018:39) mengemukakan bahwa variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independent*). Variable pada penelitian ini yaitu:

- a. Variable independen meliputi pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja.
- b. Variable dependen meliputi kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan PT Titilas Jaya Mojokerto karyawan yang terdiri 70 karyawan bagian produksi PT Titilas Jaya Mojokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh dari karyawan PT Titilas Jaya Mojokerto.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system statistic. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni karyawan PT Titilas Jaya Mojokerto

Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data melalui interview dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Motode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dan untuk uji kualitas data yang digunakan uji validitas dan realibilitas. Dalam menganalisis permasalahan di gunakan metode analisis data secara kuantitatif dengan statistik yang di olah dengan bantuan program komputer program SPSS 21 *for Windows*, penulis menggunakan analisis tersebut karena untuk menentukan pengaruh antara Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	-1.427	2.266		-.630	.531	
1 total_x1	.170	.098	.169	1.739	.087	.817
total_x2	.647	.141	.446	4.603	.000	.820
total_x3	.405	.081	.439	4.987	.000	.997

Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari table diatas adalah:

$$Y = -1,427 + 0,170 X_1 + 0,647 X_2 + 0,405 X_3$$

Dari persamaan-persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,427. Hal ini berarti bahwa jika Pelayihan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -1,427 satuan.
2. Nilai koefisien Pelatihan kerja (X₁) berpengaruh positif yaitu sebesar 0,170. Artinya Pelatihan Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). jika Pelatihan Kerja (X₁) mengalami peningkatan sebesar 0,170 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan turun sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel Kompensasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) besarnya tetap.
3. Nilai koefisien kompensasi (X₂) bernilai positif yaitu sebesar 0,647. Artinya kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). jika Kompensasi (X₂) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat 0,647 satuan dan sebaliknya jika Kompensasi (X₂) mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan turun sebesar 0,647 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₃) besarnya tetap.

4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,405. Artinya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). jika lingkungan Kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat 0,405 satuan dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja (X3) mengalami Penurunan sebesar 0,405 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) besarnya tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Uji Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.808	3	35.936	21.259	.000 ^b
Residual	111.563	66	1.690		
Total	219.371	69			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Nilai F hitung > F tabel yaitu $21.259 > 2,737$ maka H_0 diterima, Artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Secara simultan Artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t adalah pengujian keberartian koefisien regresi linier parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.427	2.266		-.630	.531		
	total_x1	.170	.098	.169	1.739	.087	.817	1.224
	total_x2	.647	.141	.446	4.603	.000	.820	1.220
	total_x3	.405	.081	.439	4.987	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: total_y

Tabel Uji T

1. Uji t pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 1,739. Nilai t hitung < t tabel yaitu $1.739 < 1,994$, maka H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Uji t pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawn(Y) dengan t hitung = 4.603
Nilai t hitung > t tabel yaitu $4.603 > 1,994$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Uji t pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 4.897. Nilai t hitung > t tabel yaitu $4.987 > 1,994$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu "Secara simultan Artinya Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H2 terbukti tidak signifikan Secara parsial Artinya ketika Budaya Pelatihan Kerja meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh, Hassenna

Zavitry, Mahmudah Enny Widyaningrum, Bramastyo Kusumo Negoro (2017)) yang menjelaskan bahwasannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H3 terbukti signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Positif pada karyawan Artinya ketika Kompensasi Kerja meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan pada pegawai

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassenna Zavitry, Mahmudah Enny Widyaningrum, Bramastyo Kusumo Negoro (2017). yang menjelaskan bahwasannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan..

4. Pengaruh Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H4 terbukti signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Positif pada karyawan Artinya ketika Lingkungan Kerja meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan pada pegawai

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Hastuti Sri winarno Rusnandari Retno Cahyani (2017).. yang menjelaskan bahwasannya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja
2. Perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang tepat pada karyawan agar para karyawan semangat dalam bekerja
3. Pimpinan perusahaan diharapkan untuk selalu meningkatkan fasilitas dan sarana pra sarana agar para karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia [APJII]. (2014). *Profil Pengguna Internet Indonesia*. Jakarta: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fatimah. (2009). *Hubungan Pola Asuh Orang Tua dengan Perkembangan Anak di R.A Darussalam Desa Sumber Mulyo, Jogoroto, Jombang*. [internet]. Tersedia dalam: <http://www.library.um.ac.id/free-contents/indonesia.HTML> [diakses 23 Mei 2011].
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EDisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Indrasari, Meithiana, Nur Syamsudin, Bambang Raditya Purnomo, and Eddy Yunus. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen." *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 16(1): 51–59.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*
- Logahan.2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*.Tarakanita.
- Mangkuprawira, T. B Sjafrli. 2004. *Manajemen SDM Strategik* Jakarta: PT. Ggalia. Indonesia
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari TeorikePraktek*, EdisiPertama, CetakanKetiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2008. *Perilaku Organisasi ,Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks

Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sedarmayanti . 2019 . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.