

Mengukur Dampak Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Husada Utama

Measuring the Impact of Training and Work Environment on Employee Performance PT Indo Husada Utama

Oleh:

Boby Bala Putra¹; Ignatius Ario Sumbogo^{2*}

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis^{1,2}

bobyputra095@gmail.com¹; ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey dan pengujian kepada 30 karyawan di PT Indo Husada Utama. Metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh yang merupakan bagian dari teknik non probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataan, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:

Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pelatihan

ABSTRACT

This research is structured to determine whether there is an effect of job training, work environment on employee performance at PT Indo Husada Utama. This study used a quantitative method by conducting surveys and tests on 30 employees at PT Indo Husada Utama. The sampling method is saturated sampling which is part of the non-probability sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement. The tests carried out were validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, and multiple regression test with the help of the IBM SPSS Statistics 25 program. The results showed that job training variables has a significant effect on employee performance, work environment variables have no significant effect on employee performance, and job training and work environment variables have a significant effect on employee performance.

Keywords:

Employee Performance; Job Training; Work Environment

Pendahuluan

Beberapa waktu lalu pemerintah telah mencanangkan visi pembangunan Indonesia pada tahun 2045 yaitu tantangan menuju Indonesia sehat. Pandemi covid-19 membuat pemerintah menyatukan langkah untuk menerapkan kebijakan Indonesia sehat. Bangsa Indonesia memiliki visi yang besar dalam memperingati 100 tahun kemerdekaan sejak 17 Agustus 1945, dimana tujuan dalam pembangunan visi Indonesia 2045 tersebut ialah, mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, Bersatu, berdaulat, adil, dan makmur (Prasetyo, 2021). Dalam mewujudkan visi Indonesia tersebut, pemerintah merujuk pada 4 pilar pembangunan, dengan salah satu pondasinya yaitu pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Aspek kesehatan merupakan bagian dari pilar pembangunan manusia yang diupayakan dengan peningkatan derajat kesehatan dan kualitas hidup masyarakat. Dalam tren dunia dan Indonesia sehat 2045, strategi yang digunakan oleh pemerintah yaitu strategi penguasaan teknologi kesehatan, seperti dukungan layanan laboratorium modern dimana memungkinkan deteksi dini dilakukan melalui tes cepat untuk sesegera mungkin mengetahui seseorang terpapar penyakit.

Radjak Hospital dengan nama rumah sakit MH. Thamrin yaitu rumah sakit di bawah naungan Yayasan MH. Thamrin yang masih bagian dari anak perusahaan di Radjak Group. Radjak Hospital merupakan bagian dari bisnis dibidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit yang dimiliki oleh Radjak Group. Radjak Hospital saat ini telah dikelola oleh salah satu anak perusahaan Radjak Group yaitu PT Indo Husada Utama yang sekaligus menjadi holding bagi rumah sakit Radjak Hospital lainnya. PT Indo Husada Utama termasuk anak perusahaan dari Radjak Group yang baru berdiri dan sedang berkembang.

Hingga saat ini Radjak Hospital sendiri memiliki setidaknya 6 rumah sakit yang tersebar di beberapa wilayah seperti Purwakarta, Cileungsi, Cibitung, Cengkareng, dan Cikarang. Saat ini rumah sakit Radjak Hospital juga sedang menerapkan salah satu kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah yaitu EMR (Electronic Medical Record). EMR adalah versi digital semua informasi kesehatan yang bisa ditemukan terkait seorang pasien (Assist, 2020). EMR umumnya berisi riwayat kesehatan, diagnosa, obat-obatan, tanggal imunisasi, alergi, dan lain-lain. Sistem ini memudahkan petugas kesehatan dalam mengidentifikasi pasien mana yang membutuhkan pemeriksaan segera dan kondisi kesehatan mereka. Namun, dikarenakan perusahaan PT Indo Husada Utama selaku holding dari rumah sakit Radjak Hospital yang masih baru dan sedang berkembang, perusahaan ini memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat terus meningkatkan kualitas perusahaan dalam persaingan bisnis serta dapat dengan mudah beradaptasi mengikuti kebijakan atau regulasi yang ada di era digitalisasi saat ini demi menciptakan visi Indonesia sehat 2045.

Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan faktor yang berpengaruh suatu perkembangan serta aktifitas operasional dalam perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki perencanaan yang baik serta peralatan yang mumpuni, perusahaan tidak akan dapat beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia. Perusahaan yang baik bersumber dari tingginya tingkat kualitas SDM yang ada. Kualitas SDM tidak akan terbentuk dengan baik tanpa adanya Human Resource Management (HRM). Fadhila (2021:2), Human Resource Management (HRM) dianggap seni karena melibatkan keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan terkait sumber daya manusia atau karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan besar termasuk rumah sakit yang mulai membenahi kualitas SDM dengan berbagai macam pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan (Kanaka, 2021). Tidak hanya dengan pelatihan, namun lingkungan kerja pun perlu diterapkan dengan baik serta positif untuk membuat lingkungan dalam perusahaan menjadi lebih nyaman sehingga membuat kualitas kinerja karyawan meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pengembangan karyawan yang mencakup pendidikan dan pelatihan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan merujuk pada berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Girsang (2020:2), pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan efisien. Keterampilan dasar ini meliputi kemampuan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Selain program pelatihan dan pengembangan karyawan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia bagi suatu perusahaan. Menurut Lembaga survey, 6Q, lingkungan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Menurut Pangestu (2021:5), Proses pencapaian perusahaan yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentu nya dibutuhkan faktor yang mendukung hal tersebut seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah berhasil dicapai oleh individu atau organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan individu yang telah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Pangestu, 2021). Kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan tanggung jawab nya secara maksimal sesuai dengan kebijakan atau standar yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian Sugiyono, dalam Pangestu (2021:48) diartikan sebagai cara ilmiah untuk memperoleh informasi dengan maksud dan tujuan tertentu. Menurut Sugiyono, dalam Pangestu (2021:48) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis materi bersifat kuantitatif/statistik, yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk operasional variable dari variable Pelatihan dibagi ke dalam 4 dimensi. Dimensi Instruktur mencakup kualifikasi/kompetensi yang cukup dan dapat memotivasi peserta. Dimensi Peserta Pelatihan mencakup semangat untuk mengikuti pelatihan dan keinginan dalam memahami. Dimensi Metode Pelatihan mencakup metode pelatihan sesuai dengan jenis dari pelatihan dan kesesuaian metode yang efektif dengan materi. Dimensi Materi Pelatihan mencakup dapat meningkatkan kemampuan dan kesesuaian materi dengan tujuan dari pelatihan. Variabel lingkungan kerja mencakup Dimensi Lingkungan Fisik dan non-Fisik. Fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, noise, aroma, keamanan dan pengawasan. Sementara Dimensi non Fisik mencakup suasana kerja antar karyawan, kompensasi, hubungan antar karyawan, keamanan dan kenyamanan, komunikasi dan tidak ada diskriminasi. Sementara

variable Kinerja mencakup Dimensi Hasil, Perilaku kerja dan Sifat pribadi. Dimensi hasil mencakup kuantitas, kualitas dan efisiensi. Dimensi Perilaku mencakup disiplin dan inisiatif. Sifat Pribadi mencakup kepemimpinan dan kreativitas.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indo Husada Utama yang beralamat di Jl. Salemba Tengah, Paseban, Senen, Jakarta Pusat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2021, dalam jangka waktu tersebut peneliti mulai mengambil data, menyebar kuesioner dan mengolah data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Husada Utama yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang dipakai yaitu sampling jenuh yang merupakan bagian dari teknik nonprobability sampling.

Pengolahan data menggunakan serangkaian tes dan pengujian, yakni Pre-Test dengan Uji Instrumen menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas. Sementara untuk main test menggunakan serangkaian pengujian yakni Uji Asumsi Klasik yang menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Sementara, untuk pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda dengan software SPSS. Regresi linear berganda ini mencakup Uji t, Uji F, Uji Determinasi dan Pengukuran Persamaan Struktural.

Hasil Penelitian

Dari hasil Uji Instrumen diketahui bahwa seluruh indikator valid dengan mendapat nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel $N=30$ yaitu sebesar 0.361. Sementara uji reliabilitas, seluruh variable dinyatakan reliabel setelah dilakukan pengukuran menggunakan Alpha Cronbach, nilai $\alpha > 0.60$, maka dapat dinyatakan reliabel.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik untuk ketentuan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikan 0.05. Berdasarkan tabel 1. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui metode Monte Carlo diatas, menunjukkan bahwa terdapat Monte Carlo Sig. sebesar 0.377, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat asumsi klasik normalitas. Hasil uji normalitas melalui metode Monte Carlo ini dapat dilihat melalui table berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000	
	Std. Deviation	3.76663044	
Most Extreme Differences	Absolute	0.162	
	Positive	0.162	
	Negative	-0.114	
Test Statistic		0.162	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.377 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.364
		Upper Bound	0.389

Sumber: data diolah tahun 2023

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	20.125	5.611
Pelatihan Kerja	0.408	0.148
Lingkungan Kerja	0.134	0.131

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 20.125 + 0.408X_1 + 0.134X_2 + e$$

Konstanta (a) sebesar 20.125. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta tersebut positif, yang berarti menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan. Koefisien Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0.408. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Pelatihan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.134. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pengujian ini membandingkan antara t hitung dan t tabel. t tabel dapat ditemukan pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan df-n-k-1 yaitu 30-2-1 = 27. Lalu dimasukkan dalam rumus = TINV (0.05;27) = 2.051830516. Jika t hitung ≤ t tabel = Ho -diterima, jika t hitung > t tabel = Ho ditolak

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.587	0.001
Pelatihan Kerja (X1)	2.760	0.010
Lingkungan Kerja (X2)	1.025	0.314

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Sig. pada Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.010 < 0.05 dan nilai thitung -2.760 > 2.051, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Hal dapat diterima, yang berarti Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai Sig. pada Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.314 > 0.05 dan nilai thitung -1.025 < 2.051, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja (X2) kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk Uji F, F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan 0.05 df1 = k-1 dan df2 = n - k (k = jumlah variabel) lalu dimasukkan dalam rumus = FINV (0.05;27) = 3.354130829. Jika F hitung > F tabel maka Ho diterima, dan jika F hitung < f tabel maka Ho ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.429	2	156.215	10.251	.000 ^b
Residual	411.438	27	15.238		
Total	723.867	29			

Sumber: data diolah tahun 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa dapat diketahui pada nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, sedangkan pada Fhitung sebesar $10.251 > Ftabel 3.354$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan oleh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	0.432	0.390	3.904

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat nilai koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0.390. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39.0%. Sedangkan, sisanya 61.0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung $-2.760 > 2.051$. Hasil ini menguatkan teori yang dikemukakan oleh Garry Dessler, 2009, bahwa pelatihan memiliki daya dukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut juga diafirmasi melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti. Yang pertama, pelatihan untuk penguasaan teknologi kesehatan berpengaruh signifikan dengan kebutuhan kerja karyawan. Yang kedua, pelatihan untuk membangun sikap mental dan karakter karyawan menumbuhkan sikap profesional dalam pekerjaan yang signifikan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Sementara, dari pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung $-1.025 < 2.051$. Hasil ini agak berkebalikan dengan teori Sedarmayanti, 2017, yang menegaskan daya dukung lingkungan terhadap kinerja karyawan. Namun penjelasan diperoleh peneliti setelah melakukan observasi lapangan, dengan diketahui bahwa hal ini membuktikan teori Gary Dessler bahwa ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, selain variabel lingkungan. Dari hasil observasi peneliti diketahui beberapa penjelasan. Yang pertama, hasil ini membuktikan

pelatihan lebih dibutuhkan oleh karyawan dibandingkan perubahan lingkungan kerja. Yang kedua, peneliti menemukan kondisi bahwa kompensasi yang diterima lebih berpengaruh bagi karyawan karena memberikan rasa kenyamanan pada lingkungan kerja. Kompensasi butuh ditingkatkan agar mendukung rasa nyaman pekerja atas lingkungan kerjanya. Yang ketiga, peneliti menemukan kondisi pemetaan tugas-tugas atau job description yang kurang memadai yang menyebabkan penugasan kerap tercampur dan kurang optimal. Perlu dan harus dilakukan pembenahan untuk pemetaan tugas-tugas dan tanggungjawab kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Sementara, dari hasil pengujian Anova atau secara simultan diperoleh data Nilai F sebesar 10.251 yang lebih besar dari standar F Tabel sehingga secara simultan variable pelatihan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanya saja, sebagai sebuah catatan, besarnya angka pengaruh actual kedua variable tersebut hanya 39% yang berarti pengaruh keduanya kurang optimal dan terhitung kecil. Maka, peneliti merumuskan rekomendasi diperlukan adanya riset lanjutan dengan Pembangunan model variabel yang berbeda, seperti mencakup variabel kompensasi, beban kerja dan juga variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis pembahasan yang telah dilakukan dengan 30 responden karyawan di PT. Indo Husada Utama, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun demikian pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Assist. (2020). *Modul Electronic Medical Record (EMR) di Sistem Klinik Assist.id*. Assist.Id.
- Fadhila. (2021). Pengaruh Pelatihan Teknis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Girsang. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Aman Andalas Medan. Universitas Medan Area.
- Kanaka. (2021). Pentingnya Pelatihan & Pengembangan Kompetensi SDM di Rumah Sakit. Kanaka.
- Pangestu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel antara di PT Sinar Surya Matahari Motor. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Prasetyo. (2021). *Tantangan Menuju Indonesia Sehat 2045*. Kompas.Id.

ISSN 2355-8733

Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan VII

Call for Papers dan Seminar VII "Management and Technology as Strategies for Developing Business Innovation in The Brittle, Anxiety, Non-linear, and Incomprehensible (BANI) Era"

LP2M Universitas IPWIJA, 24 November 2023

Halaman ini dikosongkan