

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK UOB

Robert Firdaus Siagian  
Robertsiaagian1995@yahoo.com  
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The quality of human resources is determined by the extent to which the system in the field of human resources is able to support and satisfy the desires of employees and companies. Increased knowledge, skills, attitude change, behavior, correction of performance deficiencies are needed to improve performance and productivity through the work environment, motivation and training of leaders or companies. It is realized that one of the main reasons someone becomes an employee or working in an organization is the desire to meet the needs of his daily life. This study aims to analyze and determine the effect of work environment, motivation, and training on the performance of employees of PT Bank UOB Branch Coklat Surabaya. Type of research in this thesis is a comparative causal research. The sample used in this research were 67 employees of PT Bank UOB Branch Coklat Surabaya). In this research the analysis tool used is multiple linear analysis. The results in this study indicate that work environment has an effect on employee performance; motivation effect on employee performance; training effect on employee performance.*

*Keywords : Work environment, motivation, training, employee performance*

### ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan dari pimpinan atau perusahaan. Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kausal komparatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan dari pimpinan atau perusahaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2009) (dalam Sri dan Laras, 2014:67). Motivasi kerja merupakan sikap mental seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan pekerjaan yang di bebankan kepadanya, sehingga dapat

berpengaruh terhadap kemampuan dari kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan sebuah dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam cakupan memanfaatkan maupun di manfaatkannya oleh sebuah perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya terkait dengan kinerja karyawan yaitu menunjukkan adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan kategori rendah. Kinerja karyawan yang rendah ini disebabkan oleh kurang puasnya karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan serta jarangya realisasi pelatihan yang diberikan membuat karyawan kurang memiliki skill yang mumpuni. Berdasar uraian latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini yaitu; 1.) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya? 2.) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya? 3.) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut; 1.) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya 2.) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya 3.) Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya

## TINJAUAN TEORITIS

### Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) (dalam Sri dan Laras, 2014:67) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) (dalam Yudiningsih *et al* ,2016:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Fisik, meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.
2. Faktor Lingkungan Psikis meliputi pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien, frustasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk dalam pekerjaan, perselisihan antar pribadi dan kelompok kerja.

Sedangkan Sedarmayanti (2011:27) menguraikan factor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja ialah : Penerangan atau cahaya tempat kerja, Temperature atau suhu udara ditempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat

kerja, Kebisingan di tempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja

## Motivasi Kerja

Motivasi menurut Bangun (2012:313) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:63) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Hasibuan (2008:103) teori motivasi dikelompokkan menjadi 4 macam, yaitu sebagai berikut:

### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Dalam teori ini dikemukakan hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Teori kepuasan (*Content Theory*) ini terdiri dari:

#### a. Teori Tiga Kebutuhan dari McClelland

Konsep penting teori motivasi lainnya yang didasarkan pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia adalah motivasi prestasi (*Achievement Motivation*) yang dikemukakan oleh McClelland. Menurut teori ini karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan dikeluarkan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Menurut McClelland, seorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam berbagai situasi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Karena ketiga kebutuhan telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup. Tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement/n ach*)
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*Need Affiliation/n aff*)
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power / n pow*)

#### b. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Harold Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Harold Maslow. Dimana kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus dipuaskan orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kemudian kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan. Di puncak dari hierarki adalah kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri. Abraham Harold Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam 5 (Lima) hierarki kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya kelima kebutuhan tersebut dapat dilihat pada gambar menurut Robbins dan Coulter (2010:111) di bawah ini:



Sumber : <http://triwidodo.wordpress.com>

Gambar 1  
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Harold Maslow

- c. Teori dua faktor (*two factor*) dari Frederick Herzberg  
Frederick Herzberg dan kelompoknya, suatu team dari "*Psychological Service Pittsburgh*", memperluas hasil karya Abraham Harold Maslow dan mengembangkan suatu teori motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. "*Satisfiers*" disebut dengan istilah "*motivators*" dan "*dissatisfiers*" disebut faktor-faktor higienis "*Hygiene factors*". Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut, teori yang dikemukakan Herzberg dikenal sebagai *teori motivasi duafaktor*, atau *teori motivasi higienis (motivation-hygiene theory)*.
2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)  
Teori Motivasi Proses ini pada dasarnya merupakan suatu cara yang dapat digunakan untuk menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Terdapat tiga macam teori motivasi proses yang terkenal yaitu :
  - a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)  
Dikemukakan oleh Vroom (1964) yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen, yaitu:
    - 1) Harapan (*Expectancy*), yaitu suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku
    - 2) Nilai (*Valence*), yaitu merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu
    - 3) Pertautan (*Instrumentality*), yaitu persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua
  - b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)  
Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahan serta objektif.
  - c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)  
Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu proses belajar.

Karena pada umumnya seseorang akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Menurut Umar (1998) (dalam Danang, 2012:192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses.

3. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini didasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

a. Teori Kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Teori kebutuhan menurut Maslow (1954) (dalam Danang, 2012:194) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

b. Teori ERG (*Existance, Relatedness, and Growht*) dari Clayton Alfader. Sebagaimana halnya teori-teori kebutuhan, teori ERG dari Calyton Alfader sependapat bahwa orang yang cenderung meningkatkan kebutuhannya sejalan dengan terpenuhkannya kebutuhan dibawahnya.

4. Teori motivasi proses (*Process Theory of Motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya.

Mangkunegara (2013:100) berpendapat bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipasi

Dalam, upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang ber-sangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diha-rapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sutrisno (2011:116-120) memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor- faktor

tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari individu atau karyawan tersebut.

1. Faktor intern, antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor ekstern, antara lain: Kondisi Lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai

Sedangkan menurut Harbani (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Ekstern, antara lain Kepemimpinan, Lingkungan kerja yang menyenangkan, Komposisi yang memadai, Adanya penghargaan, Status dan tanggung jawab

2. Faktor Intern, antara lain Kematangan pribadi, Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, Kebutuhan terpenuhi, dan Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2008:149) terdapat dua metode motivasi yang biasa digunakan oleh perusahaan atau manajer, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Seperti pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas karyawan. Seperti kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Siagian (2007:175) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Hasibuan (2006) (dalam Indriyani ,2015:23) mendefinisikan pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2006: 51), segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
3. Materi pelatihan harus diselesaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Menurut Sofyandi (2008:114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya yaitu :

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

Werther dan Davis (1996) (dalam Sofyandi, 2008:116) menjelaskan bahwa terdapat beberapa metode dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. *On the Job training*

Beberapa metode pelatihan *on the job training*, adalah sebagai berikut:

a. *Job Instruction Training*

Dalam metode ini peserta program diberikan latihan langsung di tempat pekerjaan yang sebenarnya dibawah instruksi seorang *trainer, supervisor*, atau pegawai senior yang sudah berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengajar para pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka.

b. *Job Rotation*

Disini pelatihan dilakukan dengan cara memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan metode ini diharapkan para peserta program dapat mengetahui dan mengerti tugas masing-masing.

c. *Apprenticeship*

Pada metode ini pegawai belajar dari pegawai lain yang lebih berpengalaman. Pada umumnya metode ini mengkombinasikan *the job training* dan *off job classroom training*.

d. *Coaching*

Merupakan metode pelatihan dimana *supervisor* atau manajemen memberikan bimbingan dan contoh atau model kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutin mereka. Pelatihan ini hanya menyampaikan materi yang diperlukan saja, tanpa direncanakan terlebih dahulu.

2. *Off the Job Training*

Beberapa metode pelatihan *off the job training*, adalah sebagai berikut:

a. *Lecture*

Metode ini lebih menekankan kepada pemberian teori secara lisan dan diorganisasikan secara formal. Metode ini digunakan apabila jumlah peserta program cukup banyak sehingga biaya peserta relatif murah. Kelemahan dari metode ini adalah pegawai kurang berpartisipasi karena komunikasi yang terjadi hanya satu arah saja. Hal ini dapat diatasi apabila selama proses kuliah diadakan diskusi, pembahasan, dan lain sebagainya.

b. *Video Presentation*

Metode ini hampir sama dengan pemberian kuliah, tetapi dalam metode ini digunakan televisi, film, *slide*, dan sebagainya.

c. *Vestibule Training*

Dalam metode ini pelatihan dilaksanakan disuatu tempat yang khusus terpisah dari tempat yang sebenarnya dengan menggunakan peralatan yang sama dengan yang sebenarnya. Hingga tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.

d. *Role Playing*

Disini para peserta program diharuskan untuk memainkan atau menghayati peran. Identifikasi yang berbeda agar para peserta dapat mengetahui perbedaan-perbedaan individu.

e. *Behaviour Modelling*

Disini suatu perilaku dipelajari atau di modifikasi melalui observasi terhadap orang lain. Maksudnya program belajar tidak melalui pengalaman orang lain.

f. *Case Study*

Dalam metode ini dipelajari kondisi nyata perusahaan selama jangka waktu tertentu dan bagaimana bertindak dalam kondisi demikian. Di samping itu para peserta program diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan

merumuskan penyelesaian- penyelesaian alternatif. Dengan metode ini pegawai dapat mengembangkan ketrampilan dalam pengambilan keputusan manajerial.

g. *Simulation*

Metode ini berusaha menciptakan suatu tempat yang serupa dengan keadaan kondisi tempat kerja yang sesungguhnya. Ada dua bentuk simulasi yaitu *Mechanical Simulation* dan *Computer Simulation*, metode ini diberikan dengan maksud agar peserta program lebih mengenal dan membiasakan diri dengan tempat, situasi, kondisi, dan peralatan dimana mereka bekerja.

h. *Self-Study*

Teknik ini menggunakan modul-modul tertulis, kaset-kaset rekaman, kaset video yang dibagikan kepada para peserta pelatihan.

i. *Programmed Learning*

Merupakan bentuk lain dari metode belajar sendiri yang menggunakan *booklet-booklet* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan beserta jawabannya dan program-program komputer.

j. *Laboratory Training*

Metode ini merupakan bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan *interpersonal skills*. Salah satu bentuk pelatihan adalah *sensitivity training* di mana para peserta program belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain.

### Kinerja Karyawan

Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat di optimalkan

Kinerja pegawai adalah hasil dari segala hal yang dilakukan oleh pegawai yang dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas kerja yang dihasilkan (Hamdani, 2011:21). Sedangkan menurut Rivai (2013:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wirawan (2009:6) Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya Profesionalisme, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi faktor-faktor internal internal tersebut makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor-faktor internal tersebut makin rendah pula kinerja.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat



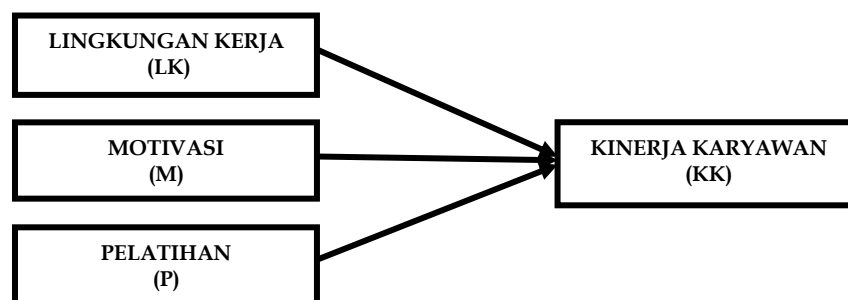
mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Faktor internal organisasi lainnya adalah strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan Profesionalisme.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan, meningkatnya inflasi, menurunnya nilai nominal upah dan gaji karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan turun.

### Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih *et al* (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distanak Kabupaten Buleleng dan objeknya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : a) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng, b) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

### Kerangka Konseptual



Gambar 2  
Kerangka Konseptual

### **Perumusan Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.
- H<sub>3</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kausal komparatif dengan metode survey.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 67 karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya yang memiliki usia diantara 21-50 tahun.

#### **Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya yang memiliki usia diantara 21-50 tahun. Untuk skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert.

#### **Definisi Operasional**

**Variabel Eksogen (X)** terdiri atas :

##### **1. Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Adapun indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sri dan Laras (2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik, yang diukur melalui : Penerangan atau cahaya ditempat kerja, Temperatur atau suhu udara di tempat kerja, Suara atau kebisingan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi tempat kerja, Keamanan di tempat kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik, yang diukur melalui : Hubungan Vertikal dan Hubungan Horizontal

##### **2. Motivasi (M)**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sri dan Laras (2014:58) yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik : Memenuhi kebutuhan pokok
- b. Kebutuhan rasa aman : Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi
- c. Kebutuhan social : Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan
- d. Kebutuhan penghargaan : Harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, dan perhatian
- e. Kebutuhan aktualisasi diri : Pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

### 3. Pelatihan (P)

Pelatihan adalah merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Adapun indikator pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sri dan Laras (2014:58) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, yang diukur melalui : kelincahan mental berpikir dari segala arah dan ke segala arah, fleksibel konsep, kecakapan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, dan arah hidupnya mantap dan mandiri
- b. Keterampilan, yang diukur melalui : menjalankan tugas dan mengadakan variasi

### Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sri dan Laras (2014:59) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja, yang diukur melalui : ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisis data atau informasi, dan kemampuan atau kegagalan dalam menggunakan mesin atau peralatan
- b. Kuantitas Kerja, yang diukur melalui : Proses kerja dan kondisi pekerjaan dan Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Kedisiplinan, yang diukur melalui : Ketaatan pada hukum dan aturan yang berlaku, Kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, dan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas
- d. Kemampuan, yang diukur melalui : Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas, Pengetahuan teknis, dasar teknis, dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja, dan Kemampuan memperbaiki diri sendiri, kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus

### Teknik Analisis data

Pada penelitian ini akan digunakan analisis linear berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + ei$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi lingkungan kerja

$\beta_2$  : Koefisien regresi motivasi

$\beta_3$  : Koefisien regresi pelatihan

$X_1$  : lingkungan kerja

$X_2$  : motivasi

$X_3$  : pelatihan

$Ei$  : Error (variabel pengganggu di luar variabel bebas)

### Analisis dan Pembahasan

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (M) dan Pelatihan (P). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (KK) yaitu variabel Y.

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda adalah :

**Tabel 1.**  
**Regresi Linier Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<i>Constant</i>	0.930	0.288
Lingkungan Kerja (LK)	0.369	0.153
Motivasi (M)	0.285	0.120
Pelatihan (P)	0.190	0.089

R = 0,868      *Adjusted R Square* = 0,742  
*F*<sub>hitung</sub> = 64.264      *Sig.* = 0,000

$$Y = 0.930 + 0.369 X_1 + 0.285 X_2 + 0.190 X_3 + e_i$$

Sumber : Data primer diolah 2017

Dari hasil tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta adalah 0,930 hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (M) dan Pelatihan (P), maka nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,930.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Lingkungan Kerja (LK) adalah 0,369, Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas Lingkungan Kerja (LK) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,369 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Motivasi (M) adalah 0,285, Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas Motivasi (M) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,285 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Pelatihan (P) adalah 0,190 Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas Pelatihan (P) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,190 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
5.  $e_i$  menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Berikut adalah hasil uji hipotesis adalah :

**Tabel 2.**  
**Uji Kelayakan Model (uji F)**

Model	Sum of		df	Mean Square	F	Sig
	Squares					
1	<i>Regression</i>	7,921	3	2,640	64,624	,000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	2,588	63	,041		
	<i>Total</i>	10,500	66			

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 2 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.

Berikut adalah hasil uji hipotesis adalah :

**Tabel 3.**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**

Mode		Unstandardize		Standardiz	t	Sig	Correlations		
		d	Std.				ed	Zero-	Partial
1		B	Error	Coefficients			order		
1	(Constant)	,930	,228		4,071	,000			
	Lingkungan Kerja (LK)	,369	,153	,365	2,419	,018	,840	,291	,151
	Motivasi (M)	,285	,120	,330	2,380	,020	,827	,287	,149
	Pelatihan (P)	,190	,089	,227	2,122	,038	,771	,258	,133

Sumber : Data primer diolah 2017

**a. Perumusan Hipotesis Untuk Uji T (Parsial) Pada Variabel Lingkungan Kerja (LK)**

Berdasarkan Tabel 3 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja pada uji t adalah 0.018 atau > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga Variabel bebas Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.

**b. Perumusan Hipotesis Untuk Uji T (Parsial) Pada Variabel Motivasi (M)**

Berdasarkan Tabel 3 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja pada uji t adalah 0.020 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Sehingga Variabel bebas Motivasi (M) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.

**c. Perumusan Hipotesis Untuk Uji T (Parsial) Pada Variabel Pelatihan (P)**

Berdasarkan Tabel 3 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Pelatihan (P) pada uji t adalah 0,038 atau  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga Variabel bebas Pelatihan (P) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil Analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,018 atau lebih kecil dari level of significance ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil Analisis menunjukkan bahwa Motivasi (M) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Motivasi (M) sebesar 0,020 atau lebih kecil dari level of significance ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil Analisis menunjukkan bahwa Pelatihan (P) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Pelatihan (P) sebesar 0,038 atau lebih kecil dari level of significance ( $\alpha$ ) 0,05.

### **Saran**

Diharapkan agar PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan dapat memberikan pelatihan-pelatihan kerja guna membentuk potensi yang dimiliki oleh karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Hal ini dikarenakan faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh hasil yang lebih luas dan kompleks.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Danang. 2015. *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center of Academy Publishing Service). Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center of Academy Publishing Service). Yogyakarta
- Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Pustaka Setia. Bandung
- Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriyani, S. 2015. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture". *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta

- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta
- Rivai, H. V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S. P., dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. Rosda Karya. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Erlangga. Jakarta
- Siagian, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sri, P., dan Laras. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) Di Kabupaten Sleman, *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, (5) 1
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta
- Suwatno., dan D. J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Vroom, H. 1964. *Work And Motivation*. John Willey and Son, Inc. New York
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Yudiningsi, N. M. D., F. Yudiaatmaja., dan , N. N. Yulianthini. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, (4)