

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank PT. BPR Dana Mandiri Bogor Wilayah Cigudeg

Nadiatul Fizriah

Universitas Nusa Bangsa, Indonesia.

Correspondence can be addressed to: nadiatulfizriah@gmail.com

Received: 09.01.2023

Revised: 12.15.2023

Accepted: 21.12.2023

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of the work environment, training and motivation on employee work productivity at the bank PT BPR Dana Mandiri Bogor. The sample used in this study is a banking financial sector company registered with the OJK. This data is collected using a quantitative method because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, field work, data analysis, data conclusions up to writing uses aspects of measurement, calculations, formulas and certainty of numerical data regarding the Effect of the Work Environment and Training on performance employees at PT. BPR Dana Mandiri Bogor bank, cigudeg area.

Keywords: *Work Environment, Training, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Bank Perekonomian Rakyat adalah bank yang menjalankan usahanya secara teratur atau berdasarkan syariah dan dalam pelaksanaannya menghimpun uang tunai dari masyarakat umum sebagai dana cadangan dan menyimpan serta menyalurkan harta tersebut kepada masyarakat umum sebagai kredit. Bank didorong untuk lebih selektif dan efektif dalam mengelola, memelihara dan menjalankan fungsi-fungsi tersebut, yang berarti bank harus berkinerja baik dalam segala aspek, termasuk pengelolaan keuangan.

Mengingat kemampuan finansial yang disebutkan di atas, maka peran bisnis keuangan sangatlah penting. Di masa globalisasi yang sedang berlangsung, banyak organisasi telah bangkit dan harus secara proaktif melakukan penyesuaian dan pengembangan lebih lanjut untuk menghadapi setiap ujian di masa depan. Sumber daya manusia yang kuat sangat penting bagi dunia usaha (SDM). Di sini kita akan memiliki SDM yang umumnya mengambil bagian yang berfungsi dan memimpin segala jenis gerakan [1].

Edison [2] mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan

tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Jika perusahaan tidak memfasilitasi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang tinggi sehingga menciptakan sikap yang tidak diinginkan dalam melakukan pekerjaan yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan [3]. Kinerja karyawan sendiri adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [4].

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mencapai kinerja terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, termasuk PT BPR Dana Mandiri Wilayah Cigudeg Bogor. Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai pekerja dalam proses melakukan pekerjaannya [5]. Agar pegawai PT BPR Dana Mandiri wilayah Cigudeg Bogor dapat mencapai kinerja yang diharapkan, maka harus diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya [6]. Selain itu, lingkungan kerja juga harus dibuat menyenangkan, untuk meminimalisir konflik yang bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan [7].

Permasalahan yang terjadi di PT BPR Dana Mandiri Bogor wilayah cigudeg ialah lingkungan kerja didalamnya dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Berdasarkan indikator lingkungan kerja Nitisemito adalah mengenai Suasana dan Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan karyawan terlihat belum begitu baik dan tidak tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone. Adapula yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain. Lingkungan kerja sendiri menurut Berliana et al. [8] merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain faktor lingkungan kerja salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan pelatihan juga merupakan faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Humaira dan Sagoro [9] pelatihan kerja merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses

pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Penerapan lingkungan kerja dan pelatihan yang baik ini dapat dilakukan pada semua perusahaan, termasuk juga lembaga keuangan seperti perbankan yang memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional. Karyawan bank dipersiapkan untuk bekerja secara profesional dan terarah dalam menjalankan tujuan perusahaan mereka harus tahu apa yang diinginkan perusahaan dan mau bekerja dengan efektif dan efisien.

PT BPR Dana Mandiri Bogor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan tentunya selalu ingin menciptakan kualitas karyawan yang professional dalam bekerja tetapi banyak faktor yang harus diperhatikan agar perusahaan dapat memiliki karyawan yang sebagaimana mestinya diharapkan tentunya dibutuhkan lingkungan kerja yang ideal, suasana kerja yang kondusif serta pelatihan yang konseptual agar terbentuk karyawan yang kompeten dalam bekerja. PT.BPR Dana Mandiri Bogor sebagai suatu organisasi juga akan terus berubah sesuai dengan pertumbuhan perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan tingkat jumlah karyawan yang ada, maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Bogor itu sendiri agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Oleh karena itu penelitian ini akan mengemukakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas seperti lingkungan kerja dan pelatihan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui variabel bebas manakah diantara dua variabel bebas yang paling berhubungan dengan variabel terikat.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Ekawati [10], lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar pekerja pada saat pekerja melaksanakan tugasnya dan keadaan ini mempengaruhi pekerja pada saat melakukan pekerjaan dalam proses melakukan pekerjaan tersebut. karena lingkungan kerja memegang peranan penting. sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Sunyoto [11] memberikan definisi lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, pencahayaan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan. Sedangkan menurut Notoatmodjo [12],

lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang buruk menjadi beban tambahan bagi pegawai, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan produktivitas yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan melekat pada diri karyawan dalam proses melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja harus selalu memberikan dampak yang baik bagi karyawan karena akan mempengaruhi kinerjanya. Selain lingkungan kerja faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan

Pelatihan

Menurut Maryadi [13] pelatihan adalah tempat karyawan dapat mempelajari sikap, keterampilan, dan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Humaira dan Sagoro [9] berpendapat pula bahwa pelatihan vokasi merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang proses pembelajarannya berlangsung dalam waktu singkat dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, hingga meningkatkan coping skill individu. bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Menurut Buckley dan Caple [14] pelatihan adalah upaya sistematis dan terorganisir untuk memperoleh informasi, keterampilan, dan sikap melalui pembelajaran berdasarkan pengalaman guna meningkatkan efektivitas dalam melakukan berbagai tindakan atau kegiatan, Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam proses pelatihan karyawan perusahaan tentunya perusahaan ingin dapat menjaring karyawan dengan kualifikasi dan keterampilan profesional yang semakin tinggi.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara [5] merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan [4] juga berpendapat kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Menurut Prasetyo dan Marlina [15] seorang karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta cekatan dan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya

peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi persepsi yaitu pengaruh lingkungan kerja (X1), dan Pelatihan (X2). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh seangkan untuk teknik yang digunakan dalam pengambilan data yaitu kuisioner dan untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2) uji F dan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil kuieisoner yang dibagikan dengan nilai rata-rata skor tertinggi 4,40 pada pernyataan Fasilitas yang tersedia di PT BPR Dana Mandiri Bogor wilayah cigudeg sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Hal ini membuktikan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan Untuk variabel lingkungan kerja (X1) koefisien regresinya adalah positif dapat diartikan apabila lingkungan kerja meningkat satu satua, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga menambah nilai (Y) sebesar 0,310 satuan. Sehingga kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja.

Ketika karyawan sudah mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil uji statistic uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,922 dengan tingkat signifikansi 0,006, karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,310 satuan, maka penelitian ini berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Notoatmodjo [12] berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Abieza Rayyan [16] dengan judul pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Bank aceh syariah kantor pusat banda aceh).

Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hasil kuisioner yang dibagikan dengan nilai rata-rata skor tertinggi 4,27 pada pernyataan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini membuktikan bahwa adanya pelatihan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Untuk variabel pelatihan (X_2) koefisien regresinya adalah positif yang dapat diartikan apabila pelatihan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga menambah satuan. Hal ini berarti juga bahwa jika pelatihan semakin tinggi, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar 5.893 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresinya mempunyai nilai positif sebesar 0,563, maka penelitian ini berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Humaira dan Sagoro [9] pelatihan kerja merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sesuai dengan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Mahir Asshidiq [17] dengan judul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Yogyakarta.

Adapun secara simultan, pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $35,379 > 3,25$ dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan ini nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan secara statistik, secara parsial maupun simultan, semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Mandiri Bogor. Sesuai dengan sebaran kuesioner, nilai rata rata tertingginya berada pada Fasilitas yang tersedia di PT BPR Dana Mandiri Bogor wilayah cigudeg sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Adapun pelatihan juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Mandiri Bogor, dengan nilai rata-rata skor tertinggi dari hasil kuisisioner berada pada materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya secara simultan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Mandiri Bogor.

Saran

Untuk manajemen terkait berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil penelitian responden terhadap variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan -kinerja karyawan dengan rata-rata skor terendah pada penyelesaian kerja lebih dari standar. Hal ini diambil dari sebaran kuisisioner dengan skor rata-rata terendah, oleh karena itu manajemen terkait disarankan untuk selalu memberikan masukan ilmu berupa pelatihan kepada karyawan agar karyawan bisa lebih memaksimalkan kembali kinerjanya. Karena fasilitas yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan menjadi skor tertinggi maka Perusahaan harus selalu memastikan agar penggunaan fasilitas Perusahaan dapat digunakan dengan baik serta dijaga selalu kualitas fasilitas yang telah diberikan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sangat mengucapkan Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti melakukan penelitian ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada jajaran pimpinan dan dosen pembimbing pada Universitas Nusa Bangsa.

REFERENSI

- [1] Firdayanti, “Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Eks Karyawan Pt. Lonsum Balombissie Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba,” Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar, Makassar, 2019.
- [2] E. Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [3] M. Inuwa, “Job satisfaction and employee performance: An empirical approach,” *The Millennium University Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 90–103, 2016.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [5] A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011. Accessed: Jan. 15, 2023. [Online]. Available: <http://139.0.27.91/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- [6] I. Thaief, A. Baharuddin, and M. S. Idrus, “Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang),” *Rev Eur Stud*, vol. 7, no. 11, pp. 23–33, 2015.
- [7] H. Fachrurazi *et al.*, *Manajemen Konflik dalam Dunia Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- [8] M. Berliana, N. Siregar, and H. D. Gustian, “The model of job satisfaction and employee performance,” *International Review of Management and Marketing*, vol. 8, no. 6, p. 41, 2018.
- [9] I. Humaira and E. M. Sagoro, “Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan, Dan Kepribadian Terhadap Perilaku Keuangan Pada Pelaku UMKM Sentra Kerajinan Batik Kabupaten Bantul,” *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, vol. 7, no. 1, 2018.
- [10] F. Ekawati, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT,” *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, vol. 3, no. 2, pp. 118–139, 2018.
- [11] D. Sunyoto, “Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia,” *Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service*, 2015.

-
- [12] S. Notoatmodjo, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jakarta: PT. Rineka Cipta*, 2009.
- [13] Y. Maryadi, “Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam,” *Ekonomia*, vol. 9, no. 1, pp. 119–134, 2019.
- [14] R. Buckley and J. Caple, *The theory and practice of training*. Kogan Page Publishers, 2009.
- [15] E. T. Prasetyo and P. Marlina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 21–30, 2019.
- [16] M. A. Rayyan, “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh),” Skripsi, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2019.
- [17] M. M. Asshidiq, “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta,” 2018.