

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SONY HARTONO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang, Surabaya 60231

Email: Hsony98@yahoo.com

Abstract: *Along with the times and needs, the company or organization has a wide range of instruments to achieve its goals. The company also must give the maximum attention for the employees, good attention which have a direct bearing on efforts to increase the capabilities and skills of employees and the level of welfare. For it with their job training program and create non-physical working conditions should be able to improve employee performance. Sampling techniques in this study using sampling techniques saturated with 60 permanent employees at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office of Surabaya. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis with SPSS 18.0. Results of the study explained that: 1) job training significant positive effect on employee performance, 2) non-physical work environment significant positive effect on employee performance, and 3) Job training and non-physical work environment simultaneously significant positive effect on employee performance.*

Keywords: *Job Training, Work Environment Non-physical and employee performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan, perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting yaitu sumber daya manusia, dimana manusia merupakan factor penggerak penting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan juga harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan

keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Simamora (2006:273) berpendapat bahwa pelatihan (*Training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2012:209) pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban

merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya kedepan. Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Selain ditunjang dengan program pelatihan kerja, Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu factor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Norianggono (2014) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan juga akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penelitian Sukamto *et al* (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sementara itu, menurut Wursanto (2003:288) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Hal itu juga sependapat dengan Dharmawan (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah

lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia. Akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Menurut Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Objek penelitian ini adalah PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya yang terletak di Jl. Dinoyo no 79 Surabaya. Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya adalah lembaga keuangan bukan bank yang bergerak dalam bidang jasa penyaluran kredit ke masyarakat dengan menerapkan system gadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuli selaku staff SDM pada bagian pelatihan dan pengembangan pada hari Rabu tanggal 29 April 2015 mengenai peningkatan kinerja karyawan yaitu PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya memiliki visi “Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia dan selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.”.

Dalam menciptakan visi tersebut diharapkan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dengan adanya

visi tersebut maka pimpinan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya memberikan pelatihan kerja dan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hal tersebut bertujuan agar pekerjaan yang karyawan lakukan menjadi lebih efektif, dapat merubah sikap dan tingkah laku menjadi lebih profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, menambah wawasan dan pengetahuan agar pola pikir para karyawan menjadi berkembang, memiliki hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun sesama rekan kerja agar tercipta kerjasama tim yang solid. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Surabaya, untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Surabaya, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Sinambela (2012:209) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya kedepan. Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Menurut (Gordon, 1992) dalam Sultana *et al*, (2012) Pelatihan adalah jenis kegiatan yang terencana, sistematis

dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang terencana untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dan untuk membantu seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap agar mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2003:288), menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Sementara itu, Nitisemito (2000:171) mengungkapkan bahwa perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Rahmawanti *et al* (2014) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja seseorang yang berhubungan dengan perasaan dan perilaku karyawan terhadap sesama rekan kerja maupun atasan.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Kaswan (2012) dalam Safitri (2013) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahuludan telah disepakati bersama.

Sedangkan Swasto (2011:54) dalam Norianggono (2014) kinerja yang dimiliki karyawan dapat diukur baik atau tidaknya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian kerja seseorang selama kurun waktu tertentu yang berupa tindakan ataupun perbuatan guna mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja

Hasil penelitian Sultana, *et al* (2012) terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi dengan mempengaruhi secara positif kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku. Begitupun juga penelitian oleh Elnaga dan Imran (2013) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dianggap menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja, karena dapat meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan perusahaan.

Dari teori dan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilakukan dengan efektif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Norianggono (2014) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu juga didukung dengan penelitian Sukanto *et al* (2013) dengan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu menurut A. Dale Timpel (1992:31) dalam Mangkunegara (2012:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dengan Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁. Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₂. Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
- H₃. Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory (explanatory research), yaitu penelitian yang menguraikan hubungan antar variable. Menurut Sugiyono (2012:10) penelitian explanatory yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable lain.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistic yang menitikberatkan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:8) pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya.

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Surabaya yang beralamat di Jl.Dinoyo No.79 – Surabaya 60265. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Surabaya sebanyak 60 karyawan dan terdiri dari dua bagian, yaitu deputy Pinwil bidang bisnis yang meliputi: Asisten manager mikro, Asisten manager penjualan, dan Asisten

manager pengadaan resiko dan deputy pinwil bidang administratif supporting yang meliputi bagian keuangan, bagian sumber daya manusia dan bagian logistik.

Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal tersebut sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Surabaya, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, kuisioner dan studi literature. Angket dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala pengukuran *likert*. Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri atas distribusi frekuensi, statistik rata-rata, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik serta regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 18.0.

Berdasarkan uji validitas menunjukkan hasil bahwa semua indikator memiliki nilai diatas 0,254, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan *cronbach alpha* (α). Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel.

HASIL

Hasil karakteristik responden dengan jumlah 60 responden menyatakan bahwa mayoritas karyawan PT. Pegadaian (Perero) Kantor Wilayah Surabaya berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 karyawan dengan prosentase 56,6%. Mayoritas usia karyawan PT. Pegadaian (Perero) Kantor Wilayah Surabaya berusia 31-40

tahun berjumlah 31 karyawan dengan prosentase 51,7%. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT. Pegadaian (Perero) Kantor Wilayah Surabaya adalah sarjana S-1 berjumlah 31 karyawan dengan prosentase 45%. Mayoritas masa kerja karyawan PT. Pegadaian (Perero) Kantor Wilayah Surabaya sebanyak 5-10 tahun berjumlah 26 karyawan dengan prosentase 43,3%.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,771. Nilai tersebut menunjukkan jika ada hubungan antara variabel yang kuat pelatihan kerja (X1), dan lingkungan kerja non-fisik (X2), dengan kinerja (Y). R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,581, yang jika di persentasekan menjadi 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 58,1% variasi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2). Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh antar variabel	T Statistics	Sig.	T-tabel
Pelatihan Kerja terhadap → Kinerja Karyawan	7,182	0.000	< 0,05
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap → Kinerja Karyawan	7,072	0.000	< 0,05

Berdasarkan pada tabel 1, hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 7,182 pada taraf signifikansi dibawah 5% atau 0,05

yaitu sebesar 0,000 dan H_1 diterima. Hasil uji pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 7,072 pada taraf signifikansi dbawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan H_2 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya dapat terjadi karena karyawan merasa puas setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, karyawan juga merasakan perbedaan mengenai hasil kerja yang mereka capai setelah mengikuti pelatihan kerja. Para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya yang telah mengikuti pelatihan kerja merasakan pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi lebih efektif.

Pelatihan ditujukan bagi semua karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya dengan syarat telah menjadi karyawan tetap, telah terdaftar pada bagian SDM yang mengurus pelatihan dan pengembangan dan telah disetujui oleh pimpinan divisi untuk mengikuti program pelatihan.

Dalam masa pelatihan karyawan wajib mengikutinya, mematuhi semua aturan yang telah dibuat oleh panitia program pelatihan serta memberikan kontribusinya untuk aktif bertanya dalam setiap kesempatan yang diberikan oleh para pelatih. Para karyawan yang mengikuti program pelatihan juga harus bisa memahami setiap materi yang diberikan oleh pelatih, agar nantinya ilmu baru yang telah diperoleh oleh setiap karyawan yang mengikuti program pelatihan dapat di aplikasikan

dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Materi yang digunakan telah disesuaikan dengan metode dan kebutuhan karyawan yang akan mengikuti program pelatihan.

Metode pelatihan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya adalah program orientasi kerja atau biasa disebut POK dengan menggunakan *on the job training*, dimana karyawan mempelajari pekerjaannya secara langsung dengan bimbingan karyawan yang lebih senior dan dilaksanakan tiga kali dalam setahun, hal ini ditujukan untuk memperbaiki keterampilan para karyawan. Ceramah kelas/kuliah, dimana karyawan dihadapkan pada media presentasi berupa gambar atau video, hal ini ditujukan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan serta kecakapan para peserta pelatihan. Studi kasus, dimana para karyawan mempelajari langsung keadaan yang bersifat nyata, yang dihadapi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya dan mengidentifikasi masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik dan mengambil keputusan, hal ini ditujukan untuk mengembangkan pola pikir dan sikap para peserta pelatihan.

Sedangkan metode *off the job training* dilaksanakan di luar jam operasional perusahaan dengan syarat para peserta pelatihan telah mendapatkan persetujuan dari pimpinan divisi dan dilaksanakan setiap sekali dalam setahun. Program pelatihan *off the job training* ini adalah seminar, lokakarya, penataran dan pendidikan karir.

Selain ditunjang dengan materi dan metode pelatihan, para pelatih yang dipilih telah sesuai dengan keahliannya di bidangnya masing-masing. Pelatih yang ditunjuk oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya dalam memberikan materi adalah tenaga intern

dan tenaga ekstern. Tenaga intern adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya yang merupakan bagian dari tim training dengan syarat memiliki kemampuan untuk mengajar, merupakan pegawai tetap dan memiliki pengalaman kerja dalam profesinya. Sedangkan tenaga ekstern merupakan tenaga pengajar yang didatangkan dari luar PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya dengan syarat memiliki keahlian khusus pada bidang yang bersangkutan, memiliki sertifikat atau tanda bukti lain bagi pengajar sesuai dengan bidang materi yang akan diberikan dan memiliki bakat atau keahlian untuk memberikan materi yang jelas kepada peserta pelatihan.

Bukan hanya itu, sarana dan fasilitas juga menjadi factor penentu program pelatihan. Sarana dan fasilitas yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya menyediakan ruangan dalam bentuk ruang kelas, namun pada kenyataannya fasilitas dan sarana yang adamasih kurang terawatt, sehingga para peserta pelatihan masih merasa kurang nyaman ketika mengikuti program pelatihan kerja ketika pelatihan tersebut diadakan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya.

Dalam melaksanakan suatu program pelatihan kerja diperlukan biaya yang cukup besar sehingga pada setiap akhir pelaksanaan program pelatihan perlu diadakannya suatu evaluasi keberhasilan terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja agar biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia. Evaluasi yang dilakuakn oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya yaitu memberikan formulir kepada peserta pelatihan untuk menilai atau memberikan saran terhadap pelaksanaan program pelatihan, dengan adanya evaluasi dari para peserta pelatihan diharapkan adanya perbaikan dan penyempurnaan dalam setiap penyelenggaraan program pelatihan di masa yang akan datang.

Dalam evaluasi pelatihan, PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya juga membuat tim pengawas selama pelatihan dilaksanakan hingga berakhirnya program pelatihan, tujuan pengawas tersebut adalah untuk menilai setiap kegiatan yang dilakukan para peserta selama mengikuti program pelatihan. Setelah program pelatihan berakhir maka tim pengawas tersebut akan mengirimkan surat penilaian kepada pimpinan divisi untuk ditindak lanjuti. Untuk menilai tingkat keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya adalah dengan melihat kinerja karyawan sehari-hari.

Berdasarkan uji analisis deskriptif, pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata nilai 3,89 yang berarti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya telah terencana dan sistematis, sehingga para karyawan yang mengikuti program pelatihan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, pekerjaan yang mereka kerjakan juga menjadi lebih efektif, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja para karyawan setelah mengikuti program pelatihan menjadi meningkat.

Hal ini dapat dilihat dari indikator peserta pelatihan yang memiliki nilai rata-rata 4,11 dengan item pernyataan "Setelah mengikuti program pelatihan, wawasan dan pengetahuan serta keterampilan saya bertambah sehingga saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien". Dari pernyataan tersebut terbukti bahwa karyawan merasa puas dengan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Keterampilan, pengetahuan dan kemampuan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan kerja menjadi lebih berkembang, sehingga mereka lebih percaya diri dalam

menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif.

Namun dari analisis deskriptif juga terdapat beberapa tanggapan dari responden yang menilai kurang setuju terhadap metode, materi dan instruktur pada pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Berdasarkan wawancara pada tanggal 14 Januari 2016, pukul 13.35 terhadap salah satu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya yang menyatakan kurang setuju pada program materi, metode dan instruktur pelatihan yang diberikan kepada para peserta pelatihan, menurut karyawan tersebut trainer yang ditunjuk ketika menyampaikan materi terlalu membosankan, cara penyampaian atau cara berkomunikasi yang masih kaku sehingga membuat beberapa peserta kurang mengerti dengan apa yang disampaikan oleh trainer tersebut. Begitupun juga dengan materi pelatihan yang diberikan dirasa masih kurang terbaru, hal ini masih diakui oleh beberapa karyawan sebenarnya materi pelatihan masih menggunakan bahan yang lama hanya saja isi materi pelatihan dimodifikasi agar terkesan tidak membosankan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang diterapkan pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya telah berjalan dengan baik, hal tersebut terbukti dengan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya terjalin dengan baik, pimpinan selalu memberikan bimbingan konseling pada para karyawannya, hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat menceritakan masalah atau kendala yang dihadapi dalam pekerjaannya, pimpinan juga menganggap karyawan sebagai rekan kerja bukan sebagai bawahan, dengan

menciptakan komunikasi terbuka terhadap karyawannya maka pimpinan dapat memberikan solusi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi para karyawannya. Hal tersebut bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa ada rasa kahawatir, bekerja dengan rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Selain menjaga hubungan kerja dengan para karyawannya pimpinan juga memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sesuai dengan posisi jabatan yang mereka tempati saat ini, pimpinan juga memberikan uang insentif berupa uang lembur kerja, karyawan juga mendapatkan *reward* dari pimpinan atas prestasi kerja yang mereka capai saat ini. Pimpinan juga menerapkan system pengawasan yang ketat, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya telah diterapkan dengan baik, pengawasan yang dilakukan berupa teguran pada karyawan yang bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara professional dan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

Semua yang dilakukan oleh pimpinan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa nyaman berada pada lingkungan kerja yang mereka tempati saat ini. Pimpinan juga memberikan pandangan kepada para karyawannya agar mereka mengibaratkan perusahaan sebagai rumah mereka sendiri, sehingga dengan adanya konsep tersebut karyawan dapat saling memiliki rasa menghargai, menghormati dan juga membantu setiap karyawan lain yang sedang membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uji analisis deskriptif, lingkungan kerja non fisik yang diterapkan oleh PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya telah berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut terbukti dengan nilai rata-rata variabel adalah 4,22 bahwa lingkungan kerja non fisik dinilai tinggi oleh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Lingkungan kerja non fisik yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya telah diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh pimpinan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat dari indikator perlakuan pimpinan kepada karyawan yang memiliki nilai rata-rata 4,34, dengan item pernyataan “pimpinan memberi saya motivasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik”. Dari pernyataan tersebut terbukti bahwa pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya selalu memberikan dorongan semangat berupa motivasi untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapi oleh karyawannya. Dengan pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya diharapkan timbul hubungan yang bersifat kekeluargaan dan dapat dicontoh oleh karyawannya ke sesama rekan kerjanya agar terjalin kerjasama yang baik antar karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Namun ada sebagian pernyataan karyawan yang kurang setuju terhadap hubungan kerja antar sesama karyawan pada lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan wawancara pada tanggal 14 januari 2016, pukul 15.00 terhadap salah satu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya, hal ini dikarenakan adanya rasa kurang menghormati dan menghargai antar sesama karyawan terutama para junior yang kurang sopan ketika berkomunikasi dalam forum rapat kerja dengan para seniornya, sehingga

hal tersebut menimbulkan perselisihan antar sesama karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai regresi dari masing-masing variabel bebas bertanda positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.581. Hal ini menunjukkan bahwa 58.1% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan kerja (X_1), dan Lingkungan kerja non fisik (X_2). Sedangkan sisanya 41.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini juga ditunjukkan bahwa secara uji simultan, kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Pelatihan kerja yang dilaksanakan telah memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diungkapkan dengan hasil penelitian analisis deskriptif yang memberikan nilai tertinggi pada indikator peserta pelatihan dengan pernyataan bahwa setelah mengikuti program pelatihan, wawasan dan pengetahuan serta keterampilan saya bertambah sehingga saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya telah berjalan dengan baik dan membawa dampak positif terhadap perkembangan keterampilan dan pengetahuan para karyawannya.

Begitupun juga dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya, telah memberikan suasana kerja yang nyaman, hal ini dibuktikan dengan hubungan kerja antara atasan dan karyawan ada rasa saling

menghormati dan menghargai satu sama lain, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa pada indikator hubungan atasan dengan karyawan dengan pernyataan Pimpinan memberi saya solusi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut yang memberikan karyawan merasa antusias dan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian beserta pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa, pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Hal ini menunjukkan, jika pelatihan kerja diselenggarakan secara sistematis dan terencana maka karyawan akan semakin bersemangat untuk mengikuti program pelatihan tersebut, sehingga efeknya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja non fisik diharapkan timbul rasa saling menghormati dan menghargai antara pimpinan dengan bawahan dan juga ke sesama rekan kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan nyaman serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan pimpinan memperhatikan dan mempertahankan pelatihan kerja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya Dengan mengikuti program pelatihan kerja yang diselenggarakan setiap tahunnya diharapkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan menjadi terasah, sehingga karyawan akan paham mengenai deskripsi pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan mengoptimalkan hasil kerja yang akan mereka capai baik secara kualitas maupun kuantitas.

PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya juga harus memperhatikan dan mempertahankan lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja tersebut merupakan factor penting yang menyangkut segi psikis seseorang. Jika lingkungan kerja non fisik tersebut diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk hubungan sesama rekan kerja seharusnya pimpinan lebih bisa menengahi permasalahan yang ada. Dengan memberikan pengarahan betapa pentingnya rasa saling menghormati meskipun dengan adanya perbedaan pendapat dan juga ketatnya persaingan kerja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya. Pimpinan juga bisa mengadakan pengajian atau istighosah agar para karyawan memiliki rasa saling menghargai dan menghormati satu sama lain. Dengan adanya kegiatan keagamaan tersebut dapat mempererat tali silaturahmi antara para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis dipublikasikan. Universitas Udayana Denpasar. (<http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf/thesis/unud>, diakses 12 September 2014).
- Elnaga, Amir dan Imran, Amen. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (paper) ISSN 2222-2839 (online). Vol.5, No.4 (www.iiste.org, Diakses 21 September 2014).
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Norianggono, Yacinda C.P., Hamir, Djamhur., dan Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 2: 1-10. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/383/579>, diakses 21 September 2014).
- Rahmawanti, Nela P., Swasto, Bambang., Prasetya, Arik. 2014. *Pengaruh Lingkungan*

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8 No.2. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/366/561>, diakses 24 September 2014).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional Juanda-Surabaya). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1 No. 4: 1044-1054. (<https://id.scribd.com/doc/194759023/>, diakses 24 September 2014).
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, Mashul Akbar., Masjaya., Riadhy, M Gunthar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. *eJournal Administrative Reform*. Vol 1, No 2: 431-443. ([http://ar.mian.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/09/format%20ganjil%20\(09-02-13-02-32-00\).pdf](http://ar.mian.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/09/format%20ganjil%20(09-02-13-02-32-00).pdf), diakses 26 September 2014).
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Karam., dan Mehmod, Nasir. 2012. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector In Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 4, No 6: 646-661. (<http://journal-archievers24.webs.com/646-661.pdf>, diakses 21 September 2014).
- Wursanto, Ignasius. 2003. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.