

**MODEL PENGUJIAN LINGKUNGAN KERJA FISIK, PELATIHAN KERJA
SERTA KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANDALAS AGRO LESTARI LOGAS**

**TESTING MODELS OF PHYSICAL ENVIRONMENT, WORK TRAINING AND
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. ANDALAS AGRO LESTARI LOGAS**

Silvia Sari Sitompul

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

silviasari.sitompul@yahoo.co.id

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the effect of physical workplace, training, satisfaction of work in partial and simultaneously also to find out which variable that give the most effect to employees performance at PT. Andalas Agrolestari. Total of samples that will be use in this research are 71 employees that working on field. The analysis of Data that we will use in this research is the regression of double linear. Base on the result of partial test it is known that physical workplace and satisfaction of work affecting employees performance meanwhile, training not affecting employees performance at PT. Andalas Agrolestari. Between the three independent variable satisfaction of work have a dominant influential the most. Meanwhile, three of the independent variable simultaneously affecting employees performance together at PT. Andalas Agrolestari therefore, this hypothesis get accepted. Base on the research result it is known physical workplace and satisfaction of work give an influent towards employees performance at PT. Andalas Agrolestari. Therefore it will be more wisely for the company to be able to control the problem from physical workplace and satisfaction of work from the employees so their performance will stay high.

Keywords: *Physical Workplace, Training, Satisfaction of Work and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui model pengujian lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan serta untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan yang bekerja di bagian lapangan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan pelatihan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari. Di antara ketiga faktor independen tersebut, yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pada karyawan PT. Andalas Agrolestari adalah variabel kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari, maka dengan demikian hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari. Oleh karena itu hendaknya pihak perusahaan dapat mengelolah masalah lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja kini telah banyak digantikan dengan teknologi yang tiap tahunnya semakin canggih akan tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting untuk menentukan jalannya proses produksi, oleh karena itu setiap perusahaan menginginkan agar setiap tenaga kerja bisa bekerja dengan secara efektif dan efisien. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna membuat tenaga kerja atau karyawan mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan antara lain dapat dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang baik, dan juga seminar maupun pelatihan yang bisa meningkatkan kompetensi karyawan yang semakin berkembang sehingga kinerja yang ditetapkan perusahaan dapat di capai dengan baik oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Artadi,2015). Menurut Robbins (2006:260), ada lima indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja serta kemandirian karyawan. Ada beberapa kendala pada kinerja karyawan yang bekerja pada bagian lapangan di PT. Andalas Agrolestari dimana kinerja mereka belum maksimal dikarenakan beberapa hal antara lain karyawan diberi target kerja dalam seminggu oleh perusahaan namun, untuk mencapai target kerja karyawan banyak yang bekerja lembur, harusnya pencapaian target kerja tidak harus lembur jika karyawan bekerja secara cepat dan tepat ini artinya bahwa tidak adanya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dari observasi penulis, tidak semua karyawan yang diberi target kerja dapat mencapai

target kerja yang telah ditetapkan walaupun sudah lembur. kuantitas yang dihasilkan karyawan yang tidak mencapai target biasanya kurang sebesar 5-10% dari target yang harus dicapai oleh karena itulah dirasa karyawan tidak memiliki efektivitas. Saat observasi beberapa karyawan terlihat ada yang telah selesai menyelesaikan pekerjaannya namun tidak ada inisiatif untuk menantang diri dengan mencoba mengerjakan porsi kerja yang baru, terlebih dalam mencoba untuk mengoperasikan mesin-mesin pengolahan karet hal ini tentu dapat dikaitkan dengan kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan observasi penulis selama beberapa hari kinerja karyawan dibagian lapangan lebih kurang maksimal dibandingkan karyawan yang bekerja di bagian kantor. Setelah ditelusuri ada beberapa hal yang diduga menjadi faktor penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan di bagian lapangan pada PT. Andalas Agrolestasil yaitu antara lain lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Pada kinerja karyawan lingkungan kerja dapat menjadi suatu faktor yang harus diberi perhatian oleh perusahaan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka dapat mengoptimalkan kinerja dari para karyawan.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan (Ratrika,2016). Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dapat membantu dalam menciptakan suau hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, akan lebih baik jika lingkungan kerja baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan merasa betah dan nyaman berada di ruangan serta juga merasa senang dan bersemangat untuk

melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk maka dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja lalu meningkatkan kinerja karyawan. Ratrika (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Lingkungan kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja karyawan PT. Bayurekhsa Makassar” menemukan bahwa lingkungan kerja Fisik berperan dominan sebagai penentu kepuasan kerja karyawan.

Menurut ahli MSDM Gary Dessler, Training atau Pelatihan adalah *proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya*. Pelatihan (training) sendiri merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora:2006). Pelatihan kerja merupakan suatu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003). Yeri (2012) di penelitiannya yakni “Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang” menemukan pengaruh signifikan antara pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan dengan suatu keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari

penilaian pekerjaan karyawan. Ini berarti bahwa konsep dari kepuasan kerja adalah dengan melihatnya sebagai suatu hasil akan interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Andre (2014) di penelitiannya mengatakan kepuasan kerja adalah hal yang cukup individual. Tiap tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang sangat berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang terdapat di dalam diri. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pemikiran pada setiap individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam di pekerjaannya yang sesuai seperti dengan keinginan si individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Febrina (2015) dalam penelitiannya “Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari” mendapatkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hariandja (2009) berpendapat bahwa :” Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Tabel 1 Data Karyawan yang Masuk dan Keluar

Tahun	Jumlah	
	Masuk	Keluar
2011	70	52
2012	59	30
2013	49	27
2014	73	29
2015	32	33

Sumber : PT. Andalas Agrolestari

Pada tabel 1 dapat kita lihat bahwa tingkat turnover di PT. Andalas Agrolestari cukup tinggi, hal ini bisa saja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Yeti (2014) di dalam

pekerjaan manusia bukanlah merupakan sebuah mesin, manusia atau karyawan memiliki sebuah kehendak, keinginan maupun suatu cita cita . Selain kepuasan kerja , bagaimana lingkungan kerja yang mengelilingi karyawan juga memiliki efek tersendiri terhadap kinerja karyawan. PT.Andalas Agrolestari Logas merupakan sebuah pabrik pengolahan karet yang terletak di Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. PT. Andalas Agrolestari didirikan pada tahun 2004 dan diresmikan pada tanggal 31 Januari 2005. Lokasi pabrik sendiri terletak di atas tanah seluas 17 Ha. Lingkungan kerja yang mengelilingi para karyawan cukup bising dikarenakan suara alat-alat berat yang digunakan untuk pengolahan karet yang berukuran besar seperti mesin creper rubber dan mesin hammer mil karet. Berhadapan dengan alat berat dan mesin-mesin pengolahan karet dapat juga membahayakan jiwa pekerja (ada beberapa kasus saat tanpa sengaja karyawan melukai tangan saat bekerja dengan alat pengolahan karet) , selain itu cuaca yang cenderung panas tanpa ada kelembaban dimana karyawan yang bekerja di lapangan berhadapan langsung dengan matahari yang cukup terik walaupun ada tempat untuk pekerja bekerja dibawah atap akan tetapi lebih banyak pekerjaan dilakukan dibagian yang lebih luar karena truk menurunkan muatan karetnya disana dan hal ini dapat merupakan suatu stress yang dihadapi oleh karyawan PT. Andalas Agrolestari setiap harinya dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Serta adanya tuntutan kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi PT. Andalas Agrolestari dapat menjadi tekanan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Andalas Agrolestari.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil data di PT. Andalas Agro Lestari untuk mengetahui sejauh mana

pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja serta Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan “ karena itu penulis mengambil judul Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan kerja, Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Andalas Agrolestari Di Desa Logas.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). menurut Simamora (2004:353), tolak ukur kinerja yaitu Kualitas / mutu, Kuantitas / jumlah, Kemampuan, Penyelesaian pekerjaan / ketepatan waktu, Kerjasama.

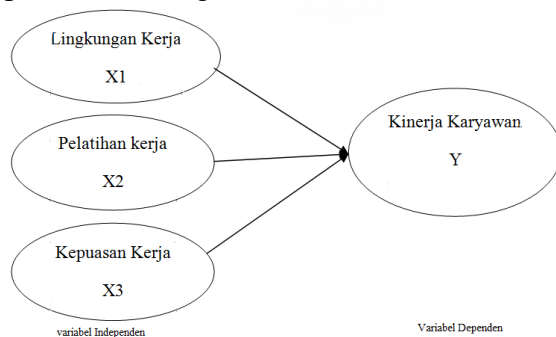
Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Hendri, 2012:4) : Tata Ruang (pewarnaan dan pencahayaan), Peralatan atau perlengkapan kantor, Kebersihan, Keamanan

Menurut Captureasia (2009), pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah waccana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Penelitian Purwati dan Satria (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Skala Sport Pekanbaru. Indikator kesuksesan pelatihan menurut Sultana et al, (2012), yaitu Pengembangan pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Kompetensi, dan Perilaku.

Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Hasibuan (2008), menyatakan bahwa : ”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di

cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. ”Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat sebuah model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Andalas Agrolestari

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Andalas Agrolestari

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Andalas Agrolestari

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Andalas Agrolestari Desa Logas yang berlokasi di Desa Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Waktu Penelitian berlangsung dari Bulan November 2016 hingga Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah Karyawan dari PT. Andalas

Agrolestari Desa Logas yang berada di bagian lapangan berjumlah 241 orang.

Teknik Analisis data

Metode analisis data yang digunakan penulis, yaitu metode deskriptif kualitatif dimana penulis akan menguraikan serta menjelaskan hasil dari penelitian berdasarkan data yang didapat dari kuesioner. Selanjutnya, digunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, untuk mengetahui besarnya kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kinerja (variabel Y). Analisis regresi linear berganda menggunakan rumus, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Pelatihan Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel lebih besar dari 0,60 artinya bahwa angket yang memuat indikator-indikator dari variabel yang diteliti adalah reliabel. Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,233 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid. Ketiga variabel independen yang diuji secara individual yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Andalas Agrolestari adalah Kepuasan Kerja (dengan koefisien sebesar 0,579). Variabel berikutnya yang memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja Fisik (koefisien sebesar 0,366). Hasil dari uji t menunjukkan bahwa semua

variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05 kecuali variabel Pelatihan Kerja (dengan signifikan sebesar 0.575). Kemudian dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Agrolestari menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 35.896 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja sebesar 61,6 % Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari sebelas pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan dari data terlihat bahwa hasil perhitungan nilai menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 2,59. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan tergolong cukup tinggi.

Variabel Lingkungan kerja Fisik (X1)

Dari lima pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja Fisik dari data terlihat bahwa hasil perhitungan nilai menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan kerja Fisik memiliki rata-rata 2,73. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan tergolong cukup tinggi.

Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Dari lima pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur Pelatihan Kerja dari data terlihat bahwa hasil perhitungan nilai menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan kerja memiliki rata-rata 2,41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan tergolong kurang tinggi.

Variabel Work Engagement (X3)

Dari enam pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja dari data terlihat bahwa hasil perhitungan nilai menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja memiliki rata-rata 2,61. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan tergolong cukup tinggi

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Dari hasil analisa diperoleh semua indikator dalam angket yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,233$ (nilai r tabel untuk $n=71$), sehingga semua indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghazali (2001), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Croanbach Alpha	Status
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,787	Reliabel
2	Pelatihan Kerja (X2)	0,731	Reliabel
3	Kepuasan kerja (X3)	0,881	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,608	Reliabel

Sumber : Olahan Data

Dari hasil yang tertera pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan reliabel, karena cronbach's alpha nya lebih besar dari 0,6.

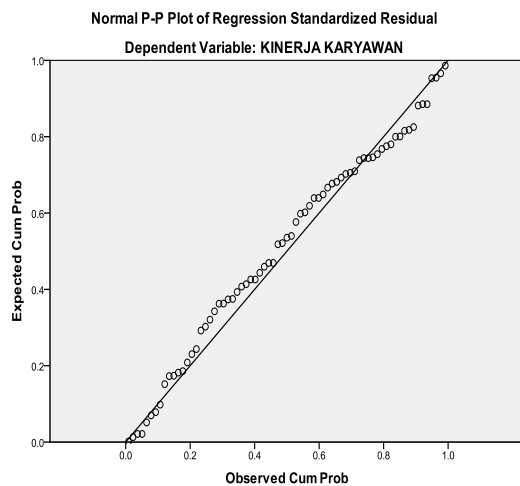
Hasil Uji Asumsi klasik
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57709086
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.067
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Olahan Data, 2016

Tabel di atas semuanya menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Lalu pada gambar dibawah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang akan diuji regresi merupakan **data berdistribusi normal**.



Gambar 2 Hasil Regresi Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2016

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Kita dapat melihat gejala multikolonieritas pada variabel dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja fisik,

pelatihan kerja dan kepuasan kerja pada model regresi sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

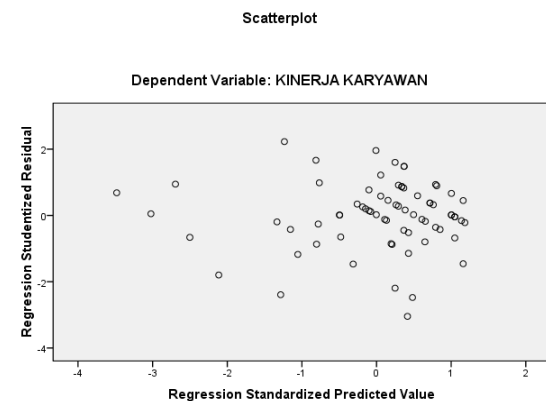
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.894	1.119
PELATIHAN KERJA	.987	1.013
KEPUASAN KERJA	.888	1.126

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data, 2016

Dengan melihat Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10, serta mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel independen terbebas dari masalah **Multikolinieritas**.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3
Hasil uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2016

Hasil uji heterokedastisitas pada tampilan grafik *scatter plot* di atas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa **tidak terjadi heterokedastisitas** pada data.

Uji Autokorelasi

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.599	1.612	2.037

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data, 2016

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson sebesar 2,037. Untuk n=71, dan k=3 diperoleh nilai DW tabel dL 1,5284 dan dU 1,7041. Nilai uji Durbin Watson menunjukkan $d_u \leq 2 \leq 4 - d_u$. ($1,7041 \leq 2 \leq 4 - 1,7041$) = ($1,7041 \leq 2 \leq 2,2959$). Oleh karena itu **tidak terjadi autokorelasi** pada data.

Uji F

H0 = lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan

Ha = lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak
Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	279.839	3	93.280	35.896	.000 ^a
Residual	174.105	67	2.599		
Total	453.944	70			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2016

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Nugroho menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Jadi, pada penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan seluruh variabel independen menjelaskan kinerja karyawan. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1 .(Suliana,2012)

Tabel 7
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.785 ^a	.616	.599	1.612	2.037

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data, 2016

Korelasi antara lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,785, dengan koefisien determinasi 0,616. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kepuasan kerja sebesar 61,6%, dan lainnya dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi:

Tabel 8
Hasil coefficient uji Korelasi dan Determinasi (R²)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.
			Beta	t	
1 (Constant)	22.713	2.377		9.554	.000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.422	.092	.366	4.577	.000
PELATIHAN KERJA	-.045	.080	-.043	-.564	.575
KEPUASAN KERJA	.530	.073	.579	7.214	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data

Kinerja karyawan = 22,713 + 0,422 (lingkungan kerja fisik) – 0,045 (pelatihan kerja) + 0,530 (kepuasan kerja)

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta sebesar 22,713 berarti bahwa tanpa adanya, lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kepuasan kerja maka besarnya kinerja karyawan adalah 22,713. Jika nilai lingkungan kerja fisik naik (satu angka) maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (karena tanda positif) sebesar 0,422. Jika nilai variabel pelatihan kerja naik (satu angka) maka menyebabkan penurunan (karena tanda negatif) pada kinerja karyawan sebesar 0,045. Dan jika nilai variabel kepuasan kerja naik (satu angka) maka menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) pada kinerja karyawan sebesar 0,530.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Ho : b₁ = 0 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁ : b₁ ≠ 0 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan spss diperoleh untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh t hitung = 4,577 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan

menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

Variabel Pelatihan Kerja

Ho : b₂ = 0 Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : b₂ ≠ 0 Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan spss diperoleh untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh t hitung = -0,564 dengan tingkat signifikansi 0,575. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5%, yang berarti H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua ditolak.

Variabel Kepuasan Kerja

Ho : b₃ = 0 Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : b₃ ≠ 0 Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan spss diperoleh untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh t hitung = 4,577 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

Tabel 9
Hasil Uji SPSS Variabel

Model	t	Sig.
1 (Constant)	9.554	.000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	4.577	.000
PELATIHAN KERJA	-.564	.575
KEPUASAN KERJA	7.214	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2016

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara Simultan (Uji F), Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), variabel Pelatihan kerja (X2) dan Variabel Kepuasan Kerja (X3) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari .

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara Parsial (Uji t), lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari. Sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari. Namun, pelatihan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari. Untuk hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan kepuasan kerja 61.6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Saran

Bagi Perusahaan

Kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi 61,6% dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain. Diharapkan kepada pihak PT. Andalas Agrolestari agar dapat mendeteksi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Bagi Peneliti

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang

lebih tepat dan tetap berhubungan dengan Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja maupun Kepuasan kerja.

Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wacana dan masukan bagi para akademisi dan masyarakat umum tentang pentingnya peranan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Serta dilakukannya penelitian untuk faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, F.F. 2015. Skripsi: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.
- Captureasia. 2009. *Konsep dan Pelatihan yang sesuai dengan sertifikasi*. Jakarta: People and Organization Departemen.
- Febri, F.A. 2015. Skripsi : pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marihot, T.E. Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Cetak Kelima. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hendri, E., 2012, Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang,

- Jurnal Media Wahana Ekonomika*,
9(3) : 1 -16
- Yeti, Indrawati. 2014. Jurnal: Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill
- Moch, Andre.P . 2014. Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karywan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon).
- Purwati, A., & Satria, H (2018). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen), 5(4),418-429. Retrieved from <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/index.php/procuratio/article/view/275>
- Ratrika, Z.N. 2016. Skripsi: Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bayurekhsa Makassar.
- Robbins. P.S. 2002, *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sultana, Afshan et al. 2012. Impact of Training on Employee Performance:Study of Telecommunication Sector in Pakistan.*Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research Business*, 4(6)