

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSO Peti Kemas Koja

Taufiqurrahman Baaqir , Siti Sahara

Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim,
Universitas Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Indonesia
Email: manfik15@gmail.com sitisahara@unj.ac.id

Abstract *The study aims to identify the impact resulting from training, the state of the work environment, on employee performance at KSO TPK Koja. This study wore a descriptive quantitative approach. in this study the population used was all employees of KSO TPK Koja. The information in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires to 37 respondents. Data analysis was tried using multiple linear regression methods using the SPSS model 25 software feature. The results prove that training has a positive and significant impact on the performance of employees produced, not only that, the work area in fact does not have an impact on employee performance.*

Keywords: *Training, Work Environment and Performance.*

Abstrak Penelitian bertujuan guna mengidentifikasi dampak yang dihasilkan dari pelatihan, keadaan lingkungan kerja, terhadap Kinerja karyawan di KSO TPK Koja. Penelitian ini mengenakan pendekatan kuantitatif deskriptif. dalam hal ini populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan KSO TPK Koja. Informasi dalam studi ini ialah data primer yang diperoleh lewat distribusi kuesioner kepada 37 responden. Analisis data dicoba dengan memakai tata metode regresi linier berganda memakai fitur lunak SPSS model 25. Hasil membuktikan kalau pelatihan memiliki dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan, Tidak hanya itu, area kerja Nyatanya tidak berakibat terhadap Kinerja karyawan..

Kata kunci: Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Indonesia Terkenal Sebagai Negara kepulauan yang dua pertiga wilayahnya ditutupi perairan, indonesia juga terkenal sebagai negara maritim yang mana banyak pelabuhan nasional maupun internasional sekaligus sebagai tempat strategis untuk persinggahan jalur niaga dunia. Pelabuhan sendiri merupakan salah satu gerbang jantung perekonomian yang ada di dunia, dimana 80% barang akan masuk dan keluar melalui sektor ini, Ketersediaan pelabuhan yang memadai juga berperan penting dalam perkembangan ekonomi dan kelancaran alur logistic, Sepesifikasi Pelabuhan Juga mempengaruhi jenis kapal yang akan sandar di Pelabuhan tersebut. Oleh karenanya, Indonesia terus membangun dan mengembangkan infrastruktur Pelabuhan serta sumber daya manusianya. Contoh pelabuhan yang memiliki peran penting dalam Pertumbuhan Perekonomian adalah Terminal Peti Kemas (TPK) Koja sebagai salah satu pelabuhan yang bergerak dibidang pelayanan jasa bongkar muat peti kemas yang berada di Pelabuhan Tanjung Priok Jakarta utara. Dalam hal ini barang yang melakukan bongkar dan muat di TPK Koja mengalami peningkatan setiap tahunnya, oleh karena itu terminal peti kemas (koja) harus mengoptimalkan sistem dan sumber daya manusia agar proses bongkar muat barang berjalan lancar.

Received September 30, 2023; Revised oktober 30, 2023; Accepted November 29, 2023

* Taufiqurrahman Baaqir, manfik15@gmail.com

Tahun	Receiving Petikemas (Ekspor)	Delivery Petikemas (Impor)
2019	39.7%	98.9%
2020	43.1%	97.4%
2021	47.5%	102%

Dapat dilihat diatas data menunjukkan peningkatan aktivitas ekspor dan impor, oleh karena itu dibutuhkan Performa karyawan yang memadai hal ini dilakukan untuk meminimalisir permasalahan dan meningkatkan kompetensi di lingkungan internal TPK Koja untuk setiap kegiatan ekspor dan impor. Performa karyawan ialah elemen kunci dalam menopang industri mencapai targetnya, dan sebagai alat penilaian kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Kinerja produktif karyawan merupakan elemen yang vital dalam menunjang kesuksesan usaha (Irfan, M., & Mataputun, D. R, 2021). Dalam menjaga serta meningkatkan performa karyawan tentunya perusahaan harus membuat pelatihan berkala yang bertujuan agar sumber daya manusia di TPK Koja tetap Konsisten dan stabil dalam menjalani setiap alur kegiatan ekspor dan . Pelatihan kerja ialah pemberian sarana dari perusahaan yang bertujuan guna memperluas pengetahuan, kemampuan, serta perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan, sehingga meningkatkan kompetensi mereka (Hustia, 2020). Terdapat fakta yang jelas serta signifikan jika pelatihan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Implementasi pelatihan kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Pratama, Y. F ., & Wismar'ain, D., 2018) . sementara ketiadaan pelatihan berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja mereka (Bolung, R. V., Moniharapo, S., & Lumintang, G. G, 2018). Oleh karena itu Konsistensi dalam memberikan pelatihan merupakan kunci dalam operasional Perusahaan serta pentingnya untuk mengadaptasi program pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu di berbagai posisi dan penting untuk memahami sejauh mana pelatihan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kesuksesan perusahaan Tersebut (Parashakti, R. D & Noviyanti, D, 2021).

Tidak hanya Pelatihan, Lingkungan kerja juga ternyata dapat berpengaruh terhadap performa karyawan yang dihasilkan, hal ini sama dengan kehidupan sehari- hari jika lingkungan hidup kita baik maka akan baik juga kita dalam menjalani kehidupan sehari – hari begti juga sebaliknya. Saat karyawan melakukan tugas di tempat kerja, lingkungan kerja sangat penting. (Irfan, M., & Mataputun, D. R, 2021).. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam mengeksekusi tugas mereka, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Sulaiman, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan dan memberikan tekanan psikologis

kepada pegawai, yang berpotensi mengganggu kinerja mereka. Terdapat dampak yang cukup besar dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam setiap Perusahaan (Hustia, 2020). Oleh karena itu lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan tingkat motivasi pegawai, yang akan menghasilkan kontribusi pada hasil kerja yang lebih memuaskan (Devita, M. & Musadad, M, 2017).

Dalam menjaga dan meningkatkan performa karyawan dalam menjalani kegiatan ekspor maupun impor Tentunya harus melihat performa karyawan yang dihasilkan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, Namun apabila kinerja karyawan tidak begitu diperhatikan tidak memungkinkan bahwa kegiatan ekspor dan impor di TPK koja akan mengalami penurunan .

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh dari setiap pelatihan dan lingkungan Kerja Kepada kinerja Karyawan yang berada di KSO TPK Koja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tercantum dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan serta menyajikan informasi dalam wujud angka- angka, dan informasi kualitatif selaku bagian dari proses penelitian deskriptif, semacam perkata ataupun kalimat yang ada dalam angket, hasil konsultasi, ataupun wawancara antara periset serta informan. Pendekatan riset kuantitatif bersifat deduktif, di mana konsep ataupun teori digunakan guna merumuskan hipotesis guna menanggapi Persoalan Penelitian.

populasi terdiri dari 140 karyawan yang bekerja di bagian Lapangan dan Pengendali. Metode proporsional random sampling, yang memperhitungkan ukuran populasi masing-masing subpopulasi, digunakan untuk mengambil sampel acak dari setiap subpopulasi. Jumlah sampel dari 37 orang yang telah menjawab quosener. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner ini berisi pertanyaan dengan skala penilaian dari 1 hingga 4, yang mencakup yaitu "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Penganalisaan yang `digunakan yaitu regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Data responden

Usia	Responden	Persentase (%)
18 - 25 tahun	22	59,5%
25 - 40 tahun	10	27%

40 - 65 tahun	5	13,5
Jumlah	37	100%

Pada data diatas ada 3 tingkatan umur yaitu ; 18- 25tahun, 25– 40 tahun, serta 40- 65 tahun. Responden dengan tingkatan umur 18– 25 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 59, 5%, tingkatan umur 25– 40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 27%, serta tingkatan umur 40- 65 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13, 5%. Bersumber pada informasi responden yang didapatkan dari informasi kuesioner, bisa disimpulkan kalau jumlah responden paling banyak bersumber pada tingkatan umur terdapat pada tingkatan umur 18- 25 tahun, ialah 22 orang dengan persentase 59, 5%.

Tabel. 2 Data responden

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SMA Sederajat	12	32,4%
D3	2	5,4%
S1	21	56,8%
S2	3	8,1%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Kuesioner

Dari data responden diatas, didapatkan jumlah responden terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan S1 (21) orang dengan persentase 56,8%, SMA (12)orang dengan persentase 32,4% , pendidikan S2 (3) orang dengan presentase 8,1 % dan D3 (2) orang dengan persentase 5,4%.

Hasilnya pada pengujian *validitas dan reliabilitas* yaitu instrumen penuh syarat digunakan dalam riset ini bisa digunakan. Hasil ini menampilkan seluruh Dalam penelitian ini indikator- indikator pengukuran variabel memiliki koefisien yang lebih besar dari r table, uji reliabilitas penelitian ini disajikan Dimana dalam Cronbachs alpha > 0, 60, seperti itu yang mempunyai makna *reliable*.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan	0,608	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,273	0,60	Tidak Reliabel
Kinerja Karyawan	0,673	0.60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Kemudian Uji multikolinearitas yang berguna menguji hubungan regresi Terdapat antar variabel leluasa(independent). Dalam model regresi yang baik hendaknya tidak terjalin

korelasi diantara variabel leluasa. Uji ini dicoba dengan mengetahui Tolerance dan Variance Inflation Factor(VIF). Jika nilai tolerance kurang dari 0. 10 maupun sama dengan nilai VIF lebih dari 10. Hasil penelitian multikolinieritas model regresi sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,362	5,690		4,985	,000		
PELATIHAN	-,112	,164	-,139	-,684	,499	,663	1,507
LINGKUNGAN KERJA	,306	,189	,328	1,618	,115	,663	1,507

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF(*Variance Inflation Factor*) tiap- masing- masing variabel independen dalam model terletak di bawah 10 dan nilai tolerance- nya terletak di atas 0, 10 maka regresi bebas dari permasalahan multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji t dan F

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.362	5.690		4.985	.000
Pelatihan	-.112	.164	-.139	-.684	.499
Lingkungan Kerja	.306	.189	.328	1.618	.115

Uji t ini digunakan guna mengenali pangaruh variabel leluasa dengan variabel terikat secara bersamaan ataupun sendiri- sendiri. Dalam hal ini guna memandang berapa besar pengaruh secara terpisah dari tiap- masing- masing variabel leluasa(X1) dan(X2) terhadap variabel terikat(Y) bersumber pada hasil regresi yang ada.

Berikut beberapa keputusan dari uji t (positif) :

- T hitung > Table (Berpengaruh) HO ditolak dan Ha diterima
- T Hitung < T table (Tidak Berpengaruh) HO diterima dan Ha ditolak

Berikut beberapa keputusan dari uji t (Negatif) :

- T hitung <-t table artinya Ho ditolak dan Ha diterima (Berpengaruh
- T hitung >-t table Ho diterima dan Ha ditolak (Tidak berpengaruh

Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel pelatihan(X_1) ialah- 684. Karna t hitung(- 684) lebih kecil daripada nilai t tabel(2, 032), sehingga hipotesis nol(H_0) bisa ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang antara variabel pelatihan(X_1) serta variabel kinerja(Y). Diketahui jika nilai t hitung untuk variabel pelatihan(X_2) ialah 1. 618. Karna t hitung(1. 618) lebih kecil daripada nilai t tabel(2, 032), sehingga hipotesis (H_0) bisa diterima. Ini menunjukkan bahwa Tidak ada pengaruh yang antara variabel Area kerja(X_2) serta variabel kinerja(Y).

Uji F ini bertujuan guna memastikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan ketika kedua variabel, ialah pelatihan(X_1) serta lingkungan kerja(X_2), digunakan bersama- sama terhadap variabel kinerja(Y). Berdasarkan tabel yang diberikan, didapatkan nilai F hitung sebesar 1. 357. Untuk memastikan apakah hipotesis nol(H_0) diterima ataupun ditolak, kita butuh membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F tabel dicari dalam lampiran dengan menggunakan tingkat signifikansi α sebesar 0, 05, dengan df_1 (jumlah variabel- 1) sebesar 1, serta df_2 ($n- k- 1$) sebesar 34. Hasilnya, nilai F tabel sebesar 3. 275. Dalam kasus ini, karena F hitung(1. 357) lebih kecil dari pada F tabel(3. 275), maka hipotesis (H_0) diterima. Ini menunjukkan kalau tidak ada pengaruh yang secara bersamaan antara pelatihan(X_1) dan lingkungan kerja(X_2) terhadap kinerja(Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas Pelatihan menunjukkan kalau ada pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh menunjukkan t hitung(- 684) lebih kecil daripada nilai t tabel(2, 032), sehingga hipotesis nol(H_0) dapat ditolak. Ini menunjukkan kalau ada pengaruh yang antara variabel pelatihan(X_1) dan variabel kinerja(Y). Dengan demikian, menambah pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai di KSO TPK Koja.

Sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini juga didukung uji t (koefisien regresi parsial) menunjukkan kalau variabel pelatihan(X_2) adalah 1. 618. Karna t hitung(1. 618) lebih kecil daripada nilai t tabel(2, 032), maka hipotesis (H_0) bisa diterima. Ini menunjukkan bahwa Tidak ada pengaruh yang antara variabel Lingkungan kerja(X_2) serta variabel kinerja(Y). dengan demikian berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terakhir pelatihan serta lingkungan kerja tidak secara bersama- sama tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini bisa dilihat dengan uji F(koefisien regresi secara bersama- sama) menampilkan kalau nilai F hitung(1. 357) lebih kecil dari nilai

F tabel(3. 275), yang mengindikasikan tidak terdapatnya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Bolung, R. V., Moniharapo, S., & Lumintang, G. G. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA Bpmpd PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* , 6 (3).
- Devita, M. & Musadad, M. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU. (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 10 (1), 81.
- Irfan, M., & Mataputun, D. R. (2021). Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1 (1) 15-16.
- Paramarta, W. A. & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9-26.
- Parashakti, R. D & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* , 127-136.
- Pratama, Y. F ., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1 (1), 37-38.
- Sulaiman, M. O. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri . *REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (2), 172-179.