

PERANAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yusup Adriyanto, Qodariah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia

Email: yusup.adriyanto28@gmail.com, qodariah.83@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 19 Agustus 2022 Direvisi 16 September 2022 Disetujui 20 September 2022	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada penulis tentang peran pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi di PT. Sanken Argadwija berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Diharapkan melalui penelitian ini, perusahaan dapat menyusun strategi untuk memperbaiki kondisi perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat mengambil tindakan kompetitif, selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara lebih berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan pencatatan. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau validasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan/latihan kerja, metode kerja, upah/gaji berdasarkan bobot dan kinerja kerja, lingkungan, kondisi kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Faktor manusia meliputi faktor: pelatihan, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja, insentif, bagi hasil, hubungan kerja antar rekan kerja, ketidakhadiran juga berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan.	
Keywords: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan.	ABSTRACT <i>The purpose of this study is to provide an understanding to the author about the role of training, work environment, and compensation at PT. Sanken Argadwija has an effect on the performance of its employees. It is hoped that through this research, companies can develop strategies to improve company conditions and improve employee performance. Companies can also take competitive action, always trying to improve employee performance in a more sustainable manner. The research method used is descriptive qualitative method, with data collection techniques of observation, interviews and recording. The data analysis technique uses the Miles and Huberman interactive analysis model, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions or validation. The results showed that the increase in education/work training, work methods, wages/salaries based on work weights and performance, environment, working conditions and motivation had a significant effect on the level of employee productivity. Human factors include factors: training, leadership, salary levels, job satisfaction, incentives, profit sharing, working relationships between co-workers, absenteeism also plays a major role in determining employee performance.</i>

How to cite:

Yusup Adriyanto & Qodariah (2022). Peranan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(9).

<https://doi.org/10.46799/jst.v3i09.604>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

Pendahuluan

Saat pandemi Covid-19 melanda Indonesia dan dunia, situasi ekonomi terganggu, terutama mempengaruhi industri elektronik di tanah air dan dunia, dengan ditutupnya pusat perbelanjaan dan toko elektronik yang menyebabkan penurunan pemasaran elektronik.

Menurut Gabel, tingkat utilisasi industri elektronik pada kuartal II-2020 turun 30-60% dibandingkan kuartal I-2020 karena rendahnya permintaan pasar. Sementara itu, produksi produk elektronik utama seperti AC, lemari es, dan mesin cuci turun 60% menjadi 70% year-on-year pada Mei-Juni 2020.

Pada saat yang sama, utilitas produsen peralatan elektronik kecil akan berkurang 50-70% per tahun, dan efisiensinya tinggi, sehingga Sanken harus mempertahankan dan fokus untuk menjadi pemimpin teknologi dan mampu menyediakan produk yang memuaskan semua pengguna.

Perusahaan PT. Menurut Sanken Argadwija, ditemukan kinerja pegawai yang menurun akibat pandemi Covid-19 yang melanda negara kita tercinta ini. Hal ini terlihat pada pergantian karyawan, kehadiran dan keterlambatan yang terjadi di perusahaan PT. Sanken Agadevega. Aspek headcount sangat penting di masa pandemi, berdasarkan data kehadiran dan jumlah karyawan yang keluar atau mengundurkan diri. Mencapai 10% dari jumlah karyawan yang berangkat. Kinerja karyawan turun signifikan di masa pandemi COVID-19, yang dapat dilihat langsung dari sisi produktivitas, sehingga tentunya dapat berdampak signifikan terhadap top line suatu perusahaan.

Kinerja karyawan di perusahaan merupakan salah satu prioritas perusahaan, dan perusahaan yang berkinerja tinggi akan mencapai hasil yang baik (Jatmiko, 2015). Isu terkait kinerja karyawan juga menjadi isu strategis bagi perusahaan yang merencanakan isu SDM (Bairizki, 2020). Berbagai aspek

internal dan eksternal mendukung terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan (Ekhsan & Mariyono, 2020). Apalagi dengan isu globalisasi yang saat ini sedang melanda kita, efeknya sangat terasa (Rahman, 2020). Salah satu indikator yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien adalah melalui pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kompensasi yang sesuai oleh pimpinan perusahaan (Akbar, 2018). Apalagi dalam konteks pandemi Covid-19 yang mengharuskan perusahaan untuk menjaga kelangsungan usaha.

Lingkungan kerja merupakan sikap psikologis bahwa kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini (Nasution, 2014). Secara umum, kinerja karyawan merupakan aspek penting dari kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan output yang baik, selain kemampuan mesin tentunya juga memperhatikan aspek pegawai (kualitas dan kuantitas), aspek kepemimpinan, aspek manajemen yang baik, menyediakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman dan aman. untuk manajer pekerja (teknologi), dan yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana karyawan dibayar. Berdasarkan pertimbangan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang dampak pandemi Covid-19. Dalam penelitian ini penulis mengajukan judul: “Peranan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Sunken Agade Vega”.

Tujuan dari penelitian ini adalah agar penulis memahami peran faktor-faktor seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi di PT. Sanken Argadwija berdampak pada kinerja karyawan perusahaan dan karenanya selama pandemi Covid-19. Atau mengurangi kompensasi yang diterima karyawan,

berdampak pada kinerja karyawan dan peran perusahaan dalam mencapai hasil.

Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mencapai pemahaman mendalam tentang sebuah situasi, serta dengan menggunakan pendekatan deskriptif. (Blumberg et al., 2014) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah “Serangkaian teknik interpretasi yang berusaha untuk mendeskripsikan, memecahkan kode, menerjemahkan, dan sebaliknya menyesuaikan dengan makna, bukan frekuensi, atas fenomena alam yang kurang lebih dialami dalam dunia sosial”. Selanjutnya, menurut (Creswell, 2014), penelitian kualitatif “dimulai dengan penggunaan kerangka hipotesis dan penjelasan yang membentuk atau mempengaruhi studi pertanyaan penelitian terkait dengan makna yang dipaksakan individu atau kelompok pada masalah sosial.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Sanken Argadwija. Format penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus yang berfokus pada mempelajari subjek tertentu daripada mencoba untuk menggeneralisasi kesimpulan penelitian (Nugrahani & Hum, 2014). Secara umum, pendekatan studi kasus lebih tepat jika pertanyaan penelitiannya berfokus pada “how” atau “why”, peneliti memiliki kontrol yang sedikit atas sebuah peristiwa, dan fokus utama penelitian adalah fenomena terkini (kontemporer) yang terjadi dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2009).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi secara langsung terhadap kondisi kinerja karyawan PT. Sanken Argadwija dapat

diketahui bahwa masih terdapat kekurangan dalam Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan subjek pelaku aktivitas primer untuk dapat mengetahui seberapa jauh peranan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanken Argadwija.

Wawancara dilakukan dengan cara semi terstruktur. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan masalah yang lebih luas serta terperinci dari pihak yang terkait dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Dengan metode wawancara semi terstruktur, peneliti dapat menentukan arah pertanyaan sehingga memungkinkan untuk melakukan wawancara lebih mendalam lagi dengan narasumber.

1. Analisis Resource-Based View (RBV)

a. *Resource-Based View* dengan Pelatihan

Isi utama dari pandangan berbasis sumber daya adalah sumber daya yang dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yaitu sumber daya yang berharga, langka atau unik, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Ketika sumber daya tersebut digunakan untuk implementasi strategi, sumber daya perusahaan dinyatakan berharga sehingga dapat menghasilkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

b. *Resource-Based View* dengan Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi peningkatan tingkat kinerja karyawan, karena lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempengaruhi

kinerja karyawan dan keduanya harus seimbang. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting yang mempengaruhi bagaimana sebuah perusahaan beroperasi. Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. *Resource-Based View* dengan Kompensasi

Kompensasi dalam dunia bisnis diartikan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerjanya. Gaji juga menjadi salah satu faktor yang menjadi pertimbangan karyawan sebelum memutuskan untuk bekerja di perusahaan. Tujuan dan fungsi kompensasi ini termasuk menghargai kinerja karyawan, memastikan gaji karyawan adil, mempertahankan atau mengurangi pergantian karyawan, memperoleh karyawan berkualitas, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan.

d. *Resource-Based View* dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan di

tempat kerja menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003), kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kompetensi dan motivasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena produktif atau tidaknya akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Agar tetap produktif, perusahaan harus mengukur kinerja karyawan.

2. Analisa Hasil FGD

FGD (Focus Group Discussion) yang peneliti lakukan terdiri dari 2 tahap, dimana tahapannya sebagai berikut :

a. FGD Pertama (Tangerang, 10 Juni 2022)

FGD ini dilaksanakan dan dihadiri oleh karyawan dan manajemen PT. Sanken Argadwija untuk membantu peneliti dalam merumuskan dan mendiskusikan temuan-temuan peneliti pada matrik Analisis RBV sesuai variabel yang diteliti.



Gambar 1. Proses FGD 1

Analisis hasil analisa FGD tahap pertama ini dari masing-masing variabel pada matrik RBV diperoleh suatu kesimpulan dimana hal-hal yang perlu ditingkatkan PT. Sanken Argadwija untuk manajemennya dalam meningkatkan peranan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil diskusi bersama disimpulkan bahwa dalam Pelatihan , Lingkungan Kerja dan kompensasi menjadi sangat dominan dalam hal kinerja karyawan di bagian, karena akan berdampak proses produksi dan kinerja karyawan semua lini. Dalam hal ini para pimpinan departemen juga akan sulit memberikan motivasi jika dalam hal kompensasi khususnya masih adanya pengurangan di karena alasan pandemi Covid-19 yang sampai kini masih berlangsung. Ketiga faktor

ini sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan individu dengan memahami kontinum karyawan yang bekerja, rekan kerja, layanan dan produk.

b. FGD Kedua (Tangerang, 15 Juli 2022)

FGD ini dilaksanakan dan dihadiri oleh karyawan dan manajemen PT. Sanken Argadwija untuk membantu peneliti dalam merumuskan dan mendiskusikan solusi yang terbaik untuk kedepannya bagaimana agar pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi agar efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana hasil kesimpulan dari FDG tahap ke 2 ini penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan kesimpulan.



Gambar 2. Forum Group Discustion ke-2

Kesimpulan

Pelatihan yang dilakukan di PT. Sanken Argadwija menurut hasil penelitian walaupun jarang diadakan dikarenakan pandemi, karyawan tetap merasakan pentingnya akan pelatihan tersebut, perusahaan perlu memberikan pelatihan sesuai dengan karakter dan bidang tugas yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga bisa terasa akan manfaatnya. Dari hasil penelitian proses pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing departemen yang terkait. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada umumnya lingkungan kerja di tempat perusahaan berada cukup baik, dan masih diperlukan perbaikan di sana sini khususnya dalam hal kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dan rapi juga memiliki peranan dalam kinerja karyawan. Dari hasil tinjauan di lapangan dapat juga diambil kesimpulan bahwa ada bagian-bagian tertentu yang diperlukan perbaikan terhadap lingkungan sekitarnya, agar dalam bekerja karyawan dapat melaksanakan kegiatan dengan baik. Peranan lingkungan kerja dalam ini peneliti mengambil kesimpulan bahwa memiliki andil yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Sanken Argadwija, karena dengan lingkungan yang bersih, tenang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Masa pandemi Covid-19 yang dihadapi oleh perusahaan membuat banyak hal yang harus dilakukan, seperti melakukan efisiensi dimana-mana salah satunya penerapan No Work No Pay yang diterapkan ketika kebijakan pemerintah membatasi pergerakan mobilitas masyarakat dengan menutupnya tempat perbelanjaan baik yang tradisional maupun yang modern, peneliti menemukan banyak ketidakpuasan akan kebijakan tersebut yang membuat kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan ketika melandanya Pandemi Covid-19. Kondisi tersebut membuat karyawan banyak yang merasa

tidak puas akan pendapatan yang diterima walaupun sebenarnya perusahaan sudah menerapkan gaji secara normatif yaitu upah sudah sesuai standar upah minimum kabupaten yang ditetapkan oleh regulasi pemerintah dan ada penambahan tunjangan masa kerja karyawan masing-masing. Dengan tidak pernah adanya bonus yang diberikan, upah secara keseluruhan belum sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, tunjangan yang diterima belum sesuai harapan dari rata-rata pendapat yang diterima, peneliti setelah menerima informan-informan ketika menanyakan langsung, merasa perusahaan tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Peneliti dalam hal ini menyimpulkan bahwa secara umum kompensasi yang diterima oleh karyawan belum memenuhi kepuasan kepada karyawannya, walaupun sebenarnya perusahaan sudah menerapkan kompensasi sesuai dengan regulasi yang ada seperti : upah berdasarkan upah minimum kabupaten yang ada, ada juga tunjangan masa kerja, memiliki tunjangan yang dihitung berdasarkan Key Performance Index, didaftarkan jaminan sosial baik BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan juga didaftarkan BPJS Kesehatan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat memiliki peranan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Sanken Argadwija.

Kedepan yang diharapkan untuk peranan pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi pertimbangan penting akan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan pelatihan yang baik sesuai dengan bidangnya, lingkungan kerja yang bersih tenang, kompensasi yang diberikan tidak ada potongan karena diakibatkan oleh Covid-19, peranan pelatihan, lingkungan kerja dan

kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sanken Argadwija.

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). Brawijaya University. [Google Scholar](#)

BIBLIOGRAFI

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1–17. [Google Scholar](#)

Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Surabaya: Pustaka Aksara. [Google Scholar](#)

Blumberg, B., Cooper, D., & Schindler, P. (2014). *EBOOK: Business Research Methods*. McGraw Hill. [Google Scholar](#)

Creswell. (2014). *Metodologi Penelitian* (K. P. M. Group (ed.)).

Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>.
[Google Scholar](#)

Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional*

Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1), 1–14.
<https://doi.org/10.22373/albayan.v20i29.110>. [Google Scholar](#)

Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). *Metode penelitian kualitatif* (Vol. 1, Issue 1). Solo: Cakra Books. [Google Scholar](#)

Rahman, C. (2020). Analisa Peran Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada 5 UMKM di Bulak Kapal Bekasi Tahun 2020. *PARAMETER*, 5(1), 104–112.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v5i1.143>. [Google Scholar](#)

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. [Google Scholar](#)

Yin, R. K. (2009). Case study research: Design and methods (applied social research methods). *London and Singapore: Sage*, 23, 24. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Yusup Adriyanto, Qodariah (2022)

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

