

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN SAFARI PRIGEN PADA BAOBAB SAFARI RESORT (UNIT BISNIS PT TAMAN SAFARI INDONESIA)**

Mantovani, Mokhammad Faizal  
STIE Mahardhika Surabaya

## **ABSTRACT**

*Employee performance is the main capital for a company to be able to maintain its existence. Many things that support for human resources to have good quality and performance, one of which is the work motivation, work environment, work training of employees to the company. High motivation of work will encourage employees to work harder in completing their work. A good working environment can support the implementation of work so that employees have the spirit of work and improve its performance. A good work training for employee is good for their skill and knowledge to growth their competence. The purpose of this study is to explain the influence of work motivation on employee performance, the influence of work environment on employee and work training on employee performance and the influence of work motivation, work environment and work training on employee performance at Taman Safari Indonesia (Baobab Safari Resort). Data collection methods used are primary data collection and secondary data. Respondents numbered 53 people and used the technique of sampling probability sampling. This research is explanatory research with quantitative approach. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis with 3 (three) independent variables that are (1) work environment, (2) work motivation, and (3) work training and 1 (one) dependent variable that is employee performance. Based on the results of regression analysis, work environment, work motivation and work training at Baobab Safari Resort has a significant partial and simultan influence on employee performance.*

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

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dari karyawan terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Serta pelatihan kerja yang baik berguna untuk keahlian dan pengetahuan untuk mengembangkan kompetensinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Safari Prigen (Baobab Safari Resort). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 53 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas yaitu (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, dan (3) Pelatihan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja pada Baobab Safari Resort memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan globalisasi, persaingan industri semakin ketat dan tak terhindarkan. Banyak perusahaan berlomba untuk mengembangkan bisnis yang dimilikinya dengan berbagai hal yang dapat mempercepat akselerasi perkembangan tersebut. Pengembangan bisnis tersebut dapat dilakukan disegala macam lini dan sudut pandang tergantung prioritas dari perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu dari sekian banyak aspek atau lini dalam perusahaan untuk dapat mengembangkan bisnis dan berperan penting pada akselerasi atau percepatan pertumbuhan bisnis yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Banyaknya persaingan dan semakin banyak pula kompetitor yang terus bermunculan membuat banyak persaingan dalam pencarian SDM yang unggul yang dapat mengelola bisnis dengan baik.

SDM yang unggul dan berkualitas adalah asset yang tak ternilai harga dalam sebuah organisasi bisnis atau usaha. Dalam berbagai macam sudut pandang bahwa keberadaan SDM menjadi hal sentral atau

pusat yang tidak dapat digantikan oleh mesin atau kecanggihan teknologi lainnya, terlebih dalam dunia jasa pariwisata.

Dunia jasa pariwisata sangatlah bergantung kepada sentuhan personal oleh setiap individu yang berkecimpung didalamnya. Perasaan dan sentuhan keramah – tamahan menjadi suatu hal yang dapat menciptakan suatu pengalaman yang tak terlupakan yang dapat membuat tamu menjadi terkesan akan sebuah pelayanan yang disajikan oleh suatu bisnis jasa pariwisata. Hal inilah yang menjadikan tolak ukur penting kesuksesan dalam bisnis ayau usaha jasa pariwisata yang didalamnya membutuhkan orang yang tepat untuk dapat memainkan bisnis secara baik.

Mempertahankan SDM yang unggul, berkualitas dan tepat dalam bisnis tidaklah mudah dengan berbagai macam kompetitor diluar sana yang semakin hari semakin banyak memberikan banyak pilihan untuk SDM untuk dapat memilih dimana dia dapat bekerja dengan baik, nyaman dan puas akan apa yang mereka dapatkan. Dalam hal mempertahankan pekerja agar dengan suka rela mau menyalurkan segala ide dan

tenaga untuk bisnis kita, kinerja saat mereka bekerja dalam perusahaan kita menjadi salah satu kunci utama dalam hal tersebut. Salah satu yang mendukung kinerja karyawan adalah saat mereka diberikan apresiasi dengan lingkungan kerja yang baik, pelatihan kerja yang memadai untuk perkembangan skill mereka dan juga berbagai macam kegiatan karyawan yang membuat suatu ikatan batin dan loyalitas terhadap perusahaan dan bisnis yang sedang kita jalankan. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi menurut Handoko, dalam (Arta, 2013:2).

Menurut Simamora, Henry dalam (Lita, 2016:2) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan terdiri atas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Menurut Simamora dalam (Lita, 2016:3) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap – sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam

pelatihan ke karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Hal hal tersebut berkaitan erat dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja seperti kutipan dari Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukansesuatu (Wursanto, 2005:301). Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam (Arta : 2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengaitkan korelasi atau keterikatan antara kinerja karyawan dari perusahaan Taman Safari Prigen di Baobab Safari Resort dengan lingkungan

kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Dengan demikian berdasarkan hal hal tersebut diatas penulis mencoba mengangkatnya dan menuangkannya dalam skripsi berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Safari Indonesia II Prigen Pada Baobab Safari Resort (Unit Bisnis PT. Taman Safari Indonesia)".

## TINJAUAN PUSTAKA

Istilah manajemen berasal dari kata bahasa inggris, "*manage*" yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahaan, dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan diri seseorang, dengan kata lain, penerapan ilmu manajemen bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena dia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan. Sedangkan manajer artinya orang yang mengelola dan menangani suatu perusahaan. Pengertian

manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu terdiri dari berbagai macam ragam, misalnya berupa pengelolaan industri, pemerintahan, pendidikan, pelayanan social, olah raga, kesehatan, keilmuan, dan lain-lain. Bahkan setiap aspek kehidupan manusia memerlukan pengelolaan. Oleh karena itu manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama (Organisasi).

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian manajemen sebagai berikut :

Menurut Robbins, Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran, Devri

Barnadi P (2016:8), mendefinisikan manajemen sebagai berikut “Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.”

Sedangkan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:9) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut T. Hani Handoko (2015:8) menjelaskan bahwa manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka manajemen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2003:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Amstrong dan Baron (1998) yang dialih bahasakan oleh Irham dalam (Riska, 2019:78) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome*.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan

oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

#### 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi

minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Khusus untuk Taman Safari Prigen pada Baobab Safari Resort, maka elemen yang akan dianalisis adalah Kinerja karyawan yang diukur dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja di organisasi tersebut, apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi secara maksimal yang bermuara pada tingkat efektivitas individu, efektivitas kelompok dan pada akhirnya pada efektivitas organisasi.

Elemen lain yang menjadi perhatian adalah

motivasi kerja dari karyawan yang dipicu oleh kepuasan kerja yang dimilikinya. Individu akan bertindak tak acuh apabila ia merasa tidak puas dengan kondisi yang ada, baik dari aspek fisik yang berupa penghargaan materi maupun yang berbentuk psikis berupa kenaikan jabatan atau promosi bagi kariernya.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang

membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai

usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan

kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Ganiwa (2017 : 102). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*) Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*) Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan



untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*) Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan

baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Alex S.

Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat

dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi

udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

Menurut Simamora dan Henry (2004:274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalamkaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Ketrampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincahan mental berpikir dari segala arah, fleksibel konsep, kecepatan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis

pelatihan yang dapat diselenggarakan didalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (*skills training*), pelatihan ulang (*re-training*), pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*), pelatihan tim, pelatihan kreativitas. Tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan menjadi 5 yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan sikap dan perilaku. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.

Menurut Simamora (2004:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses,

peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Kemudian karyawan juga dibekali dengan ketrampilan (*skill*) yaitu segenap penguasaan teknis karyawan akan perencanaan, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, peralatan-peralatan yang akan dipakai, serta sikap-sikap dan perilaku (*attitudes*) dalam bekerja yang berarti segenap kualitas perasaan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain dan juga taraf kesediaan karyawan untuk menampilkan perilaku-perilaku tertentu. Pelatihan merupakan salah satu proses yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan mengetahui keterampilan seseorang dalam tahap pekerjaan. Penyelenggaraan *training* merupakan salahsatu usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Sedangkan menurut Simamora (2004:346) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya adalah sebagai berikut memperbaiki kerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan

pertumbuhan pribadi. Dari beberapa hal diatas yang menyangkut mengenai teknis pelaksanaan pelatihan, diharapkan oleh perusahaan agar pelatihan

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:11) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 115). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Baobab Safari Resort (Taman Safari Prigen) yang berjumlah 115 orang.

Menurut Sugiyono (2016:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Husein Umar, 2005:120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan pada nantinya dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

n = Jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditoleir (ketidakteelitian) dalam penelitian ini, N= 115 dan e = 10%

Maka :

$$n = \frac{115}{1 + 115(10\%)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115(0.1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1.15}$$

$$n = 53.4 \rightarrow 53$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 53 dari 115 jumlah karyawan Baobab Safari Resort (Taman Safari Prigen). Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi. Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam tiap subpopulasi pada karyawan Baobab Safari Resort (Taman Safari Prigen) dari sejumlah sampel 53:

Dengan Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja dan variabel bebas (X1)

Lingkungan Kerja, (X2) Motivasi Kerja, (X3) Pelatihan Kerja.

## HASIL

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya

terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti Sugiyono (2016:125). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda).

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana

suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain

menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan -pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2016:173).

Dari hasil pengujian data dikatakan valid apabila nilai cronbach's alpha dari data setelah

apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam hal ini diperoleh hasil uji validitas alat penelitian (kuisisioner) sebagai berikut:

Berdasarkan  $N = 53$  , dan  $r_{tabel} = 0,270$ . Suatu indikator dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Dan hasil dari output menunjukkan bahwa semua alat uji yang digunakan valid.

diolah menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

**Tabel : 4.26**

### Hasil Uji Reliability

#### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.893	21

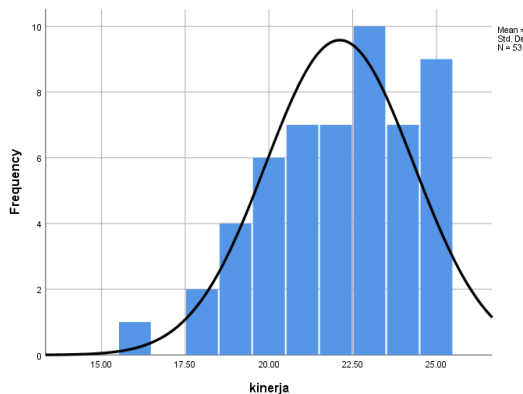
Sumber : Data diolah, 2019

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Dapat ditarik keputusan bahwa alat uji dikatakan reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian data menggunakan SPSS 25 dengan metode Kolmogorov-smirnov one sample test.

Dalam hasil input data pertama ditemukan data tidak terdistribusi secara normal, maka

peneliti menggunakan teknik transformasi data. Transformasi Data adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mengubah skala pengukuran data asli menjadi bentuk lain sehingga data dapat memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari analisis ragam. Dalam hasil analisis diketahui bahwa Variabel dependen Kinerja (Y) memiliki jenis hasil kurva Substansial Negative Skewness. Maka transformasi yang dilakukan oleh peneliti adalah Logaritma10 (LOG10).



Gambar : 4.1 Grafik Kurva Subtansial Negative Skewness

Sumber : Data Diolah, 2019

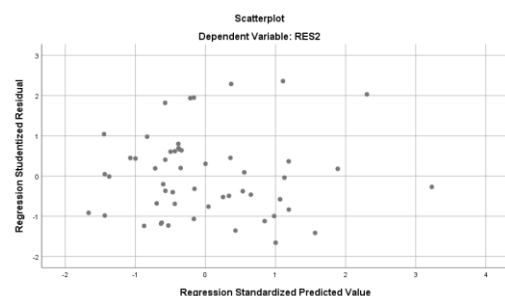
Setelah melakukan transformasi data, diperoleh hasil nilai signifikansi diatas 0,05. Suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Hal ini dapat menjadi ukuran pengambilan keputusan bahwa data memiliki nilai signifikansi sebesar 0,174, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui

adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 diketahui bahwa nilai toleransi setiap variabel bebas gadi gejala multikolonieritas karena memiliki nilai toleransi diatas 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10,00.

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.



Gambar: 4.2 Diagram Scatter Plot Heteroskedasitas

Sumber: Data Diolah, 2019

Dalam citra yang ditunjukan scatter plot diketahui bahwa penyebaran titik tidak memiliki pola dan tersebar secara acak. Hal ini



membuktikan bahwa data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan output SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11.087 - 0.020 X_1 + 0.538 X_2 + 0.012 X_3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 11.087

Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11.087.

2. Koefisien Lingkungan Kerja  $X_1$

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0.020. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0.020.

3. Koefisien Motivasi Kerja  $X_2$

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.538. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.538.

4. Koefisien Pelatihan Kerja  $X_3$

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.012. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.012.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak.

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} - H_1$  ditolak (tidak signifikan)

Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} - H_1$  diterima (signifikan)

Diketahui untuk  $t_{tabel}$   $N=53$  nilai nya adalah 2,00958. Maka pada variabel Lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -0.291 lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , menyatakan tidak ada hubungan lingkungan kerja secara parsial kepada kinerja di Baobab Safari Resort. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 4.018 lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja. Untuk variabel pelatihan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.089 lebih kecil daripada  $t_{tabel}$ , menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial kepada kinerja di Baobab Safari Resort.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan

uji menggunakan SPSS 25 diperoleh output ANOVA sebagai berikut:

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 8.401 dengan

tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05

maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan

menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama sama karyawan di terima. Dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan mempunyai presentase sebesar 29,9% dari pembacaan Adjusted R Square.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Baobab Safari Resort hal ini dibuktikan dengan adanya hasil -0,041 dari koefisien parsial dimana  $r^2$  adalah  $(-0.041)^2$  dengan hasil 0,001681 atau 0,17%. Sejalan dengan Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Pengaruh lingkungan kerja dapat dikatan berdampak negative terhadap kinerja karyawan itu sendiri dalam penelitian ini. Dalam pembahasan ini, hasil dari pengamatan variabel lingkungan menunjukkan bahwa sebagian besar

dari karyawan Baobab Safari Resort bekerja secara langsung pada lapangan dan sangat sedikit menghabiskan waktu mereka di kantor mereka. Dapat diamati pula dengan adanya pola kerja seperti diatas dapat memberikan pengaruh dimana ketika karyawan lebih banyak waktu nya dihabiskan di ruang kantor dapat memberikan penurunan kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena mereka akan cenderung enggan untuk menyelesaikan tugas lapangan dan lebih memilih untuk bersantai di dalam ruang kantor mereka. Sedangkan tugas mereka sebagian besar adalah tugas lapangan. Sejalan dengan hal diatas bahwa karyawan Baobab Safari Resort cenderung bekerja dalam lingkungan non fisik seperti kemampuan bekerja sama , hal ini ditunjukkan oleh hasil sebaran data pada variabel Y (Kinerja) memiliki nilai 98,1% menyatakan setuju atau dalam taraf yang sangat baik dalam bekerja sama.

Sedangkan Motivasi kerja memiliki skor parsial sebesar 0,498 dimana  $r^2$  adalah  $(0.498)^2$  dengan hasil 0.248004 atau sebesar 24,8%, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja

adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. dari pengamatan langsung dilapangan oleh penulis bahwa faktor kebutuhan pemenuhan kebutuhan biologis merupakan hal tertinggi dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Karyawan lebih terdorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik ketika mereka termotivasi secara pribadi oleh diri mereka sendiri untuk pencapaian dan pemenuhan hidup seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, *social*, *self esteem*, dan aktualisasi diri. Terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja karyawan Baobab Safari Resort secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa gairah dan motivasi membuat karyawan Baobab Safari Resor untuk meraih hasil kerja yang baik.

Pada variabel pelatihan kerja didapatkan hasil sebesar 0,013 dimana  $r^2$  adalah  $(0,013)^2$  dengan hasil 0,000169 atau sebesar 0,02%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Baobab Safari resort. Menurut Simamora dan Henry (2004:274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Dari hasil penelitian untuk saat ini pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan masih relatif kecil. Meskipun demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di

Baobab Safari Resort berada di taraf yang baik dengan presentasi rata-rata nilai setuju adalah 82,4%.

Secara keseluruhan atau simultan dari uji ANOVA atau *F test* di dapat nilai F hitung sebesar 8.401 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama sama. Dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan mempunyai presentase sebesar 29,9% dari pembacaan *Adjusted R Square*.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Baobab Safari Resort sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,17%.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Baobab Safari Resort secara signifikan sebesar 24,8%.
3. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan sebesar 0,02% terhadap kinerja karyawan Baobab Safari Resort.
4. Adanya pengaruh secara simultan lingkungan kerja,

motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Baobab Safari Resort sebesar 24,8%. Dan variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja.

Adapun saran yang bisa penulis berikan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut ini:

1. Ditemukannya adanya indikasi dalam variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan penghargaan diri oleh atasan kepada bawahan. Hal yang bisa penulis sarankan adalah agar lini *supervise* lebih memberikan apresiasi kepada tim kerjanya. Dapat mulai dilakukan dengan hal yang sederhana seperti memberikan pujian atau ucapan selamat apabila karyawan berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik. Melakukan promosi kerja atau jabatan adalah hal lanjutan yang dapat dilakukan untuk memberikan penghargaan terhadap tim kerja atas kinerja baik yang telah mereka lakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohamad Faisal, 2015, Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Gomes, F. Cardosa, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset. Yogyakarta.
- Halawi, Ali & Haydar, Nada, 2018, *Effects Of Training On Employee Performance, International Humanities Studies*, Vol. 5 (2), Hal:24-45.
- Handoko, T.H, 2015, Manajemen, Edisi 2, BPFE Press, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M, 2003, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Khoiri, Moh Mujib, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta, Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kusuma, Adi Arta, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Lestari, Lita, 2016, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampoeng Djowo, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Malayu S, P. Hasibuan, 2016, Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Melanie, Ella, 2014, Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan

- Nasional II Sumatera Barat, Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia "YPTK", Padang.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H, 2006, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Nurjanah, Riska, 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Mill Banjaran Bandung*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan, Bandung.
- Nanzushi, Chyntia, 2015, *The Effect Of Workplace Environment On Employee Performance In The Mobile Telecommunication Firms In Nairobi City Country, Thesis, Degree Of Master Of Bussiness Administration University Of Nairobi*, Kenya.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 31, No 1. Hal:9-15.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_.2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P, (2016), Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi, 2014, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.