



PENGARUH PELATIHAN KERJA, KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT.ISA LINE SURABAYA

Oleh:

Fandi Riski Abadi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

ABSTRAK: Penelitian ini berjudul “Pengaruh pelatihan, konflik dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Isa Line Surabaya” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan pelatihan, konflik dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan bagian pelayanan PT. Isa Line Surabaya dan sampel penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur, wawancara dan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi, uji t, uji f dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 0,248. Sedangkan konflik berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja sebesar -0,161, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 0,377, serta pelatihan, konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 2,931.

Kata Kunci : Pelatihan, Konflik, Lingkungan kerja, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kebutuhan akan sumber daya manusia (selanjutnya disebut SDM) termasuk hal penting yang berharga untuk dipenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi, sebab manusia adalah sumber daya satu-satunya yang mampu menjalankan sumber daya yang lain. Sehingga SDM dijadikan faktor utama yang wajib organisasi pertahankan selaras pada tuntutan dan tujuan utama perusahaan. Sehingga terdapatnya sebuah upaya dalam mempertahankan SDM menjadi tahapan yang paling utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya tujuan utama yang harus dicapai suatu perusahaan, mengharuskan masing-masing SDM memiliki prestasi kerja yang tinggi serta bisa bermanfaat bagi perusahaan. Ada tiga hal yang bisa berpengaruh ke prestasi kerja karyawan yakni terdapatnya pelatihan kerja secara periodik, meminimalisir konflik dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Pelatihan yang diadakan secara periodik setiap bulan akan berguna untuk mengasah dan mengembangkan softskill maupun hardskill dari masing-masing karyawan, sehingga untuk mencapai prestasi kerja pelatihan merupakan program yang harus didukung dan difasilitasi oleh perusahaan.

Selain itu terkait dengan strategi dalam meminimalisir konflik, perusahaan harus bisa mengetahui penyebab terjadinya konflik, untuk melakukan tindakan pencegahan maupun pembuatan solusi. Perbedaan pendapat sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menjadi konflik. Konflik sendiri terjadi dikarenakan perbedaan ataupun ketidakcocokan terkait tujuan, nilai, maupun sejenisnya. Konflik pada suatu organisasi bisa dipicu oleh beberapa penyebab seperti komunikasi kurang

baik, tidak jelasnya pekerjaan ataupun struktur beserta beragam permasalahan yang berhubungan pada kepribadian setiap kelompok maupun individu berbeda.

Secara umum keberadaan sebuah konflik pada organisasi akan berimbas pada lingkungan kerja khususnya membuat kinerja dari karyawan menurun sehingga prestasi kerja akan sulit dicapai.

Adapun diluar konflik, terdapat pula lingkungan kerja yang memegang peranan penting juga dalam menaikkan prestasi kerja dari karyawan. Lingkungan termasuk elemen paling penting untuk mendukung karyawan sehingga bisa menuntaskan tugasnya. Lingkungan kerja yakni seluruh hal yang terdapat pada sekitar karyawan, dimana bisa memberikan pengaruh pada karyawan ketika melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan memperoleh lingkungan kerja yang tidak baik, maka ia akan cenderung cepat jenuh ataupun bosan ketika bekerja. Selain lingkungan yang menjadi tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor pemicu peningkatan prestasi karyawan. Saat lingkungan kerja nyaman, maka karyawan akan cenderung mempunyai ide, produktivitas, dan kinerja yang semakin membaik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka akan berdampak pada penurunan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sehingga prestasi kerja yang diharapkan sulit untuk tercapai. Oleh sebab itu, suatu organisasi berkewajiban menjaga lingkungan kerja agar tetap yang baik, nyaman, bersih serta menjamin tersedianya fasilitas serta perlengkapan kerja, dimana terdapatnya suasana kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga lebih efisien serta efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan salah satu bagian penting dalam mempertahankan persaingan dunia bisnis dan membantu dalam tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai dengan kemampuan karyawan sendiri ataupun melalui lingkungan. Prestasi kerja karyawan bisa dicapai bila seorang karyawan telah mengerti bagaimanakah karyawan tersebut harus melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerjanya seiring waktu berjalan.

Prestasi kerja yakni sebuah perolehan dari karyawan dalam sebuah pekerjaan dalam periode tertentu bila dibanding pada suatu target, standar, kriteria, ataupun sasaran yang sebelumnya sudah ditentukan serta disetujui bersama.

Hasibuan (2016:94) menjelaskan, prestasi kerja yakni hasil dari sebuah pekerjaan yang individu raih ketika menjalankan tugas yang ia tanggung, dimana dilandaskan pada pengalaman, kecakapan, waktu, serta kesungguhan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM di PT. Isa Line Surabaya masih banyak karyawan yang belum bersungguh-sungguh dalam bekerja, kurang mengembangkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan, menurunnya keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Penerapan sistem pelatihan pada sebuah perusahaan perlu diperhatikan dengan baik, sebab bila karyawan tidak kompeten dalam bekerja maka bisa berimbas negatif pada perusahaan. Sedangkan jika berkinerja tinggi maka tujuan perusahaan bisa tercapai, dimana kemudian akan berimbas positif untuk perusahaan.

Disamping itu pengaruh adanya konflik dan lingkungan kerja yang berhubungan kuat mampu memicu tingkat prestasi kerja karyawan sehingga akan membentuk kinerja dari karyawan yang, pembenahan lingkungan kerja serta pencegahan konflik juga memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana kondisi ini akan berimbas negatif ke perusahaan secara

produktivitas kerja dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal pada karyawan.

Tingginya tingkat konflik di PT. Isa Line Surabaya membuat prestasi kerja masih sulit dicapai, pencegahan akan terjadinya konflik perlu diperhatikan, seperti memperlancar komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun dengan sesama karyawan. Begitu juga kondisi lingkungan kerja masih kurang terorganisir, seperti kurangnya sistem penataan barang disekitar ruang kerja membuat ruangan terlihat sempit dan tidak rapi, sehingga membuat ruang gerak karyawan terbatas.

Tujuan Penelitian:

Berdasar pada latar rumusan masalah diatas, bisa ditentukan tujuan dari penyelenggaraan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya.
2. Pengaruh Konflik terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya.
4. Pengaruh Pelatihan kerja, Konflik dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasar paparan Umi Farida (2017:9) Manajemen SDM sebagai manajemen yang dikhususkan pada bidang SDM/personalia/ketenagakerjaan ataupun sebuah bidang ilmu agar bisa dipelajari bagaimana pengaturan proses pemanfaatan SDM secara efisien dan efektif sehingga bisa dicapai tujuan tertentu dan mampu mendatangkan kepuasan untuk seluruh pihak.

Pelatihan Kerja

Menurut Simamora (2015) Pelatihan adalah tahapan pembelajaran untuk memberikan keahlian hidup, sikap, peraturan, ataupun konsep yang ditujukan untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Sementara itu Veithzal Rivali (2017) menjelaskan, pelatihan yakni bagian pendidikan yang berkaitan pada tahapan belajar demi mendapatkan serta mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan, dimana cenderung memprioritaskan praktik dibanding teori.

Konflik

Kinichi (2017:58) menjelaskan, konflik yakni suatu kejadian dimana sebuah pihak merasa bahwasanya kepentingan miliknya memperoleh tentangan ataupun dipengaruhi dengan negatif oleh pihak yang lainnya. Winardi (2017:09) menjelaskan, konflik yakni suatu kondisi dimana dua ataupun lebih pihak mengharapkan tujuan yang mengharuskan persepsinya bisa diraih oleh salah satu diantaranya.

Lingkungan Kerja

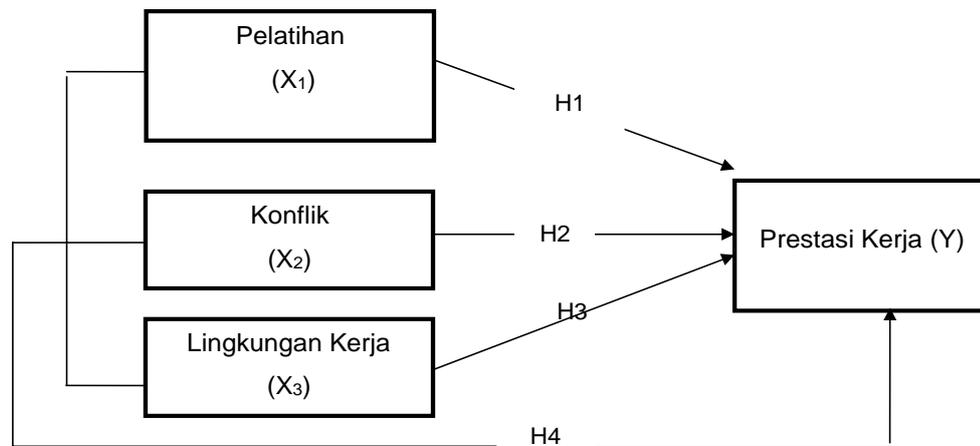
Afandi (2016:51) menjelaskan, lingkungan kerja yakni segala hal yang ada di sekitar karyawan dimana bisa memprovokasinya dalam melaksanakan

pekerjaannya misalnya, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, cahaya, kebersihan, kebisingan, maupun ketersediaan perlengkapan ataupun alat kerja.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2016:94) mengemukakan, prestasi kerja yakni perolehan yang karyawan capai dalam melakukan pekerjaannya yang organisasi bebaskan serta diukur berdasarkan pengalaman, kecakapan, waktu, serta kesungguhan. Prestasi kerja yakni pengevaluasian secara sistematis atas tugas yang sudah dilaksanakan individu serta dimaksudkan untuk peningkatan (Sikula, 2015:57).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hipotesis Penelitian

H1 :Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Isa Line Surabaya.

H2 : Konflik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Isa Line Surabaya.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Isa Line Surabaya.

H4 : Pelatihan, Konflik dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis yang peneliti gunakan yakni penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berdasar pada pandangan Sugiono (2019:16) yakni metode yang berlandaskan filsafat positifisme, dimanfaatkan dalam meneliti sampel maupun populasi, dengan data yang diperoleh melalui instrument serta dianalisis dengan sifat statistik/kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah peneliti tetapkan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:115) mengatakan, populasi yakni area penyamarataan yang mencakup suatu subjek ataupun objek dengan karakteristik maupun kualitas yang peneliti pilih untuk dipahami serta selanjutnya bisa diperoleh kesimpulan. Populasi yang dipergunakan yakni karyawan PT. Isa Line Surabaya sebanyak 40 orang.

Sugiono (2018:131) mengatakan, sampel yakni sebagian dari karakteristik maupun jumlah yang populasi miliki. Adapun pada penulisan ini dipergunakan teknik sampling dengan metode sensus untuk menentukan sampel penelitian. Teknik sampling jenuh yakni proses menentukan jumlah dar sampel jika populasi dipergunakan menjadi sampel (Sugiyono: 2015:118). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari semua karyawan bagian produksi untuk digunakan sebagai sampel sebanyak 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, survey dan menyebar kuisisioner (angket) kepada responden.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Instrumen juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif serta r hitung > r tabel, sebaliknya item pernyataan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari r tabel.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini peneliti gunakan, jika peneliti memprediksi bagaimana turun naiknya kondisi variabel terikat (kriteria), jika dua atau lebih variabel bebas selaku faktor predictor diturun naikan nilainya (di manipulasi) (Sugiyono, 2017:275). Analisis regresi berganda dijalankan jika jumlah variabel bebas sedikitnya 2.

“Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja kepada Kinerja” dalam kajian ini penulis menerapkan persamaan regresi linier berganda sebab adanya variabel bebas penelitian ini dengan jumlah lebih dari satu. Berikut persamaan regresinya menurut Sugiyono (2017: 275) ialah:

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$$

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

2. Uji F

Uji F berguna sebagai pengukuran pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan kepada Kinerja. Ghozali (2018:79) mengungkapkan bahwa pengujian bisa dilaksanakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari tingkat sig. $<0,05$ berikut kriteria pengujiannya yakni:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta < 0.05 nilai *p-value* F-statistik sehingga ada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 berarti Kepemimpinan atau Motivasi Kerja atau Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi Kinerja.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta > 0.05 nilai *p-value* F-statistik sehingga ada penolakan H_1 juga penerimaan H_0 berarti Kepemimpinan atau Motivasi Kerja atau Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja.

3. Uji R

Menurut Ghozali (2018:286) Koefisien determinasi (R^2) hakikatnya berguna sebagai pengukuran semampu apa model saat menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). Kisaran nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) merupakan nilai koefisien determinasi. Nilai R^2 kecil berarti semampu apa variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) saat menerangkan variasi variabel dependen sangat dibataskan. Nilai mendekati satu memiliki arti variabel bebas memberi nyaris seluruh informasi yang diperlukan dalam peramalan variasi variabel tergantung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.730	4.762		4.413	0.001		
	Pelatihan (X1)	0.248	0.172	0.343	2.281	0	0.961	1.04
	Konflik (X2)	-0.161	0.231	-0.241	-1.864	0.004	0.927	1.078
	Lingkungan Kerja (X3)	0.377	0.13	0.458	2.910	0.003	0.9	1.111

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Melalui hasil output di atas, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,730 + 0,248X_1 + (-0,161X_2) + 0,377X_3$$

Melalui hasil tersebut, bisa peneliti interpretasikan:

- Konstanta sejumlah 6,730 bila menandakan pelatihan (X1), Konflik (X2), serta Lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai konstan, berarti besar dari prestasi kerja (Y) yakni sejumlah 6,730.
- Pelatihan (X1) mempunyai koefisien positif sejumlah 0,248 dimana menandakan X1 mempunyai pengaruh pada Y secara positif sejumlah 0,248, yang artinya bila X1 meningkat sejumlah 0,248, maka akan meningkatkan Y sejumlah 24,8%.
- Konflik (X2) mempunyai koefisien negative sejumlah -0,161 dimana menandakan X2 mempunyai pengaruh pada Y secara negative sejumlah 0,161, yang artinya bila X2 menurun sejumlah 0,161, maka akan meningkatkan Y sejumlah 16,1%.
- Lingkungan kerja (X3) mempunyai koefisien positif sejumlah 0,377 dimana menandakan X3 mempunyai pengaruh pada Y secara positif sejumlah 0,337, yang artinya bila X3 meningkat sejumlah 0,337, maka akan meningkatkan Y sejumlah 33,7%.

Tabel 2. Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.730	4.762			4.413	0.001		
Pelatihan (X1)	0.248	0.172	0.343		2.281	0	0.961	1.04
Konflik (X2)	-0.161	0.231	-0.241		-1.864	0.004	0.927	1.078
Lingkungan Kerja (X3)	0.377	0.13	0.458		2.910	0.003	0.9	1.111

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Didapatkan t tabel 1,684, melalui output di atas bisa peneliti jelaskan:

- t hitung pelatihan (X1) > t tabel 2,281 > 1,684 dengan sig < 0,005. Hal ini mengindikasikan X1 secara positif signifikan mempengaruhi prestasi kerja (Y), ataupun **H1 diterima**.
- t hitung konflik (X2) > t tabel (-1,864 > 1,684) dengan sig < 0,005. Hal ini mengindikasikan X2 secara negatif mempengaruhi Y, ataupun **H2 ditolak**.
- t hitung lingkungan kerja (X3) > t tabel (2,910 > 1,684) dengan sig < 0,005. Hal ini mengindikasikan X3 secara positif signifikan mempengaruhi Y, ataupun **H3 diterima**.

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.707	3	6.569	2.931	.000 ^b
	Residual	80.693	36	2.241		
	Total	100.400	39			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Konflik (X2)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Nilai Ftabel melalui tingkat sig 5% meliputi:

$$\begin{aligned} Df2 &= n - k \\ &= 40 - 3 \\ &= 37 \text{ (didapatkan f tabel 2,86)} \end{aligned}$$

Melalui perolehan di atas, didapati f hitung sejumlah 2,931 dimana $> f$ tabel sejumlah 2,86 dengan sig $0,000 < 0,005$. Hal ini menandakan seluruh variabel X secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan pada Y, ataupun **H4 diterima**.

Tabel 4. Uji R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.443 ^a	.396	.129	1.497	2.019

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Konflik (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwasanya nilai R Square = 0,396 (39,6%) yang menjelaskan faktor-faktor prestasi kerja dari variabel pelatihan, konflik dan lingkungan kerja. Diperoleh hasil R² bahwasanya pengaruh pelatihan, konflik, serta lingkungan kerja secara simultan terhadap Y terbatas, sejumlah 39,6%, sementara itu sisa sejumlah 60,4% terpengaruh dari faktor luas.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Simamora (2015) menjelaskan, pelatihan yakni sebuah pembelajaran untuk memberikan keterampilan hidup, sikap, peraturan, ataupun konsep demi mengembangkan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil kuisioner variabel pelatihan pada item X1.1 memiliki nilai mean 3,85 dengan kartegori sangat setuju, X2.2 nilai mean 3,63 dengan kartegori sangat setuju, X1.3 nilai mean 3,58 dengan kartegori sangat setuju, X1.4 nilai mean 3,67 dengan kartegori sangat setuju, X1.5 nilai mean 3,50 dengan kartegori sangat setuju dan X1.6 nilai mean 3,75 dengan kartegori sangat setuju, sehingga seluruh item kuisioner menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pada variabel pelatihan.

Melalui hasil dari regresi, diperoleh pelatihan (X1) memperoleh koefisien positif sejumlah 0,248, dimana mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan pada Y sejumlah 24,8% ataupun 0,248.

Hasil uji untuk H1 memperlihatkan secara positif signifikan X1 mempengaruhi Y, dimana didapatkan t hitung sejumlah 2,281 yang melampaui tabel sejumlah 1,684 dengan sig < 0,005. Hal ini mengindikasikan secara signifikan X1 mempengaruhi Y.

Hasil tersebut sejalan pada Widyawaty Mashar (2015), dimana menjelaskan pelatihan dengan signifikan mempengaruhi prestasi kerja, sejalan dengan penelitian Reza Nurul Ichsan (2020) yang juga menyatakan pelatihan memberikan pengaruh positif signifikan pada prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Terhadap Prestasi Kerja

Winardi (2017: 09) menjelaskan, konflik yakni suatu kondisi dimana dua ataupun lebih individu yang mengharapkan tujuan berbeda, dimana menurut pandangannya bisa diraih oleh salah satu diantaranya.

Berdasarkan hasil kuisioner variabel konflik pada item X2.1 memiliki nilai mean 3,80 dengan kartegori sangat setuju, X2.2 nilai mean 3,75 dengan kartegori sangat setuju, dan X2.3 nilai mean 3,80 dengan kartegori sangat setuju, sehingga seluruh item kuisioner menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pada variabel konflik.

Melalui regresi sebelumnya, didapati konflik (X2) memperoleh koefisien negative sejumlah 0,248 dimana mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan pada Y sejumlah 24,8% ataupun 0,248.

Melalui uji pada H2 didapati adanya pengaruh negatif secara signifikan dari X2 pada Y, dimana didapatkan t hitung sejumlah -1,864 yang melampaui t tabel sejumlah 1,684 dengan sig < 0,005. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh negatif dari X2 pada Y.

Hasil tersebut sejalan pada Aan Angsori (2018), dimana menjelaskan konflik memberikan pengaruh negatif pada prestasi kerja, sejalan dengan penelitian M. Arifin Ilham (2019) yang juga menyatakan konflik berpengaruh negatif pada prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Afandi (2016:51) menjelaskan, lingkungan kerja yakni segala hal yang berada di sekitaran karyawan, dimana bisa memberikan pengaruh pada dirinya ketika melaksanakan pekerjaan, contohnya kelembaban, temperatur, penerangan, ventilasi, kebersihan, kegaduhan, ataupun kelengkapan peralatan kerja.

Berdasarkan hasil kuisioner lingkungan kerja pada item X3.1 memperoleh mean 3,70 dengan kartegori sangat setuju, X3.2 nilai mean 3,75 dengan kartegori sangat setuju, X3.3 nilai mean 3,83 dengan kartegori sangat setuju, X3.4 nilai mean 3,75 dengan kartegori sangat setuju, X3.5 nilai mean 3,43 dengan kartegori sangat setuju, X3.6 nilai mean 3,72 dengan kartegori sangat setuju, dan X3.7 dengan nilai mean 3,63 kartegori sangat setuju, sehingga

seluruh item kuisioner menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

Melalui regresi yang sudah dilaksanakan, didapati lingkungan kerja (X3) memperoleh koefisien positif sejumlah 0,337 dimana mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sejumlah 33,7% ataupun 0,337.

Melalui uji pada H3, didapati bahwasanya X3 mempunyai pengaruh positif signifikan pada Y dengan t hitung sejumlah 2,910 yang melampaui t tabel sejumlah 1,684 disertai sig < 0,005. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari X3 pada Y.

Hasil tersebut sejalan pada Franky Bastian Togas (2015), dimana menjelaskan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja. Selaras juga pada Teddy Candra (2017) dimana menjelaskan terdapat pengaruh diantara lingkungan kerja pada prestasi kerja.

4. Pengaruh Pelatihan, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja yakni evaluasi sistematis pada hasil kerja karyawan serta dimaksudkan demi pengembangan (Sikula, 2015:57).

Berdasarkan hasil kuisioner variabel prestasi kerja pada item Y1 memiliki nilai mean 3,68 dengan kategori sangat setuju, Y2 nilai mean 3,68 dengan kategori sangat setuju, Y3 nilai mean 3,73 dengan kategori sangat setuju, Y4 nilai mean 3,62 dengan kategori sangat setuju, sehingga seluruh item kuisioner menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pada variabel Prestasi kerja.

Melalui hasil uji pada H4, didapati adanya pengaruh simultan diantara X1, X2, serta X3 pada prestasi kerja melalui f hitung sejumlah 2,981 yang melampaui f tabel sejumlah 2,86 disertai sig 0,000. Hal ini mengindikasikan X1, X2, serta X3 secara positif signifikan mempengaruhi Y. Kemudian diperoleh R² sejumlah 39,6% ataupun 0,396 yang menandakan pengaruh dari seluruh X pada Y terbatas sejumlah 39,6%, dimana sisa lain sejumlah 60,4% terpengaruh dari faktor luar.

Hasil ini mendukung penelitian Komariyah (2019) yang menjelaskan kepemimpinan serta lingkungan kerja dengan simultan mempengaruhi prestasi kerja. Selaras pada hasil di atas Inke Okta Putri Wulandari (2015) juga menyatakan bahwa stress kerja serta lingkungan kerja dengan simultan mempengaruhi prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasar pada pembahasan serta hasil analisis di atas, bisa diperoleh kesimpulan yang diantaranya meliputi:

1. Pelatihan memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT.Isa Line Surabaya, karena mayoritas responden menjawab dengan kategori setuju serta sangat setuju pada pernyataan kuisioner yang menggambarkan kondisi sesungguhnya dilapangan.
2. Konflik memberikan pengaruh negatif terhadap prestasi kerja di PT.Isa Line Surabaya, karena apabila konflik yang terjadi di PT. Isa Line Surabaya menurun maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT.Isa Line Surabaya, karena mayoritas responden menjawab dengan kategori setuju serta sangat setuju pada

pernyataan kuisisioner yang menggambarkan kondisi sesungguhnya dilapangan.

4. Pelatihan, Konflik dan Lingkungan kerja, memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi kerja PT.Isa Line Surabaya, karena apabila ketiga variabel tersebut saling berkontribusi prestasi kerja karyawan akan terus meningkat.

Saran

Berdasar pada hasil yang telah diperoleh, bisa diberikan sejumlah saran untuk PT.Isa Line Surabaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antara lain :

1. Program pelatihan di PT. Isa Line Surabaya, kurang sesuai pada keinginan karyawan, dimana pemimpin diharapkan supaya dapat memperbaiki kualitas pelatihan karyawan seperti memberikan tambahan waktu yang lebih lama agar karyawan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, menggunakan instruktur yang berkompeten di bidangnya, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan menggunakan metode pelatihan yang dapat dipahami oleh karyawan, guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang ada di PT.Isa Line Surabaya kurang nyaman dalam artian perawatan secara periodik terhadap perabotan yang sudah tak layak pakai belum terjadi, sehingga bagi perusahaan diharapkan untuk membantu memperbaiki lingkungan kerja di perusahaan misalnya dengan diadakannya pengecekan secara berkala, mengganti perabotan yang sudah tak layak pakai dengan yang baru, memperbaiki penerangan, memperhatikan suhu udara dan memperhatikan sumber suara yang membuat kebisingan, hingga memperbaiki sistem penerangan atau cahaya serta memperhatikan penggunaan warna baik perabotan maupun cat tembok serta memperhatikan tata letak penempatan perabotan agar ruang gerak karyawan terbuka lebar sehingga karyawan merasa nyaman dan menurunkan tingkat stress kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Untuk masing-masing manajer di PT.Isa Line Surabaya diharap terus memperhatikan karyawannya melalui pengawasan berkala mengenai gejala terjadinya konflik, seperti menjaga hubungan baik antar karyawan, mengurangi beban kerja karyawan, menambahkan beberapa peralatan dimasing-masing bagian, memperhatikan sistem penggajian karyawan agar gaji yang didapatkan karyawan sesuai dengan beban kerjanya, dan melakukan koordinasi antar karyawan, dan menentukan job description masing-masing karyawan sehingga para karyawan dapat mencegah terjadinya konflik, guna meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Candra, Teddy. 2017. Influence of the work environment, motivation, and career development on work achievement on timeless gift in PT. Aligned Sidoarjo: STIE Pelita Indonesia.

Fahmi , Irham . 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.

- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariyah. 2019. The Influence of leadership work environment, and compensation on work achievement with work commitment as an intervening variable.
- Kulsum, Umi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan PT. Asuransi Generalli Yogyakarta: Jurnal Manajemen.
- Mashar Widyawati. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
- Sari, Ria Puspita. 2015. Pengaruh Stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sujianto, Agus Eko, Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi pustaka.
- Sugiyono, 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. ALFABETA
- Susilo, Heru. 2015. Pengaruh Stress Kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PG. Kebon Agung Malang): Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, V. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali pers.
- Togas, Franky Bastian. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wicaksono, Aldy Pambudi. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero): Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zainal, V.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.