(e)ISSN 2747-125X
Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON OESAO

Effect of Job Training and Work Facilities on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

Arynnie Wijiarthy Ndaumanu[1,a)], Ni Putu Nursiani[2,b)], Debryana Y. Salean[3,c)], Clarce S. Maak[4,d)]
[1,2,3.4])Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : [a)] brillarya4@gmail.com, [b)] niputu.nusiani@staf.undana.ac.id,
[c)] debryana.salean@staf.undan.ac.id, [d)] clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 32 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Versi 29.0. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao, variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. Hasil uji F menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset paling penting yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Agar pergerakan di dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan ketenagakerjaan yang memadai di bidang masing – masing. Daya saing yang tinggi dalam mendapatkan sumber daya manusia menjadi tuntutan tersendiri bagi karyawan agar terus mengembangkan produktivitasnya secara individu. Hasibuan (2016) SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kinerja adalah hasil dari kualitas kerja seorang pegawai/karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Oleh karena itu kinerja memiliki aspek penting dalam memajukan perusahaan pada hari–hari kedepan. Kinerja juga memiliki standar tersendiri agar menentukan seorang karyawan berprestasi dengan pekerjaan yang dibebankan. Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pelatihan kerja merupakan hal yang perlu diutamakan oleh Perusahaan agar karyawan baru mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan maupun memahami pekerjaan yang akan dikerjakannya. Mondy dalam Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan kerja memang begitu penting bagi sebuah perusahaan, selain pelatihan kerja terdapat juga fasilitas kerja yang perlu diperhatikan di dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Perusahaan Listrik Negara, atau yang biasa kita sebut dengan PT. PLN merupakan salah satu badan usaha yang dimiliki oleh negara. Segala tugas dan kewajiban yang terdapat di perusahaan akan diberatkan kepada karyawan itu sendiri. Selain itu, ketika memperoleh karyawan PT. PLN akan melakukan hal yang sama yang dilakukan oleh perusahaan lainnya, yaitu perekrutan secara berskala. PT. PLN dalam mempersiapkan tenaga kerja, akan memberikan pelatihan terdahulu agar saat ditugaskan di lapangan tenaga kerja akan melakukan pekerjaan yang terbaik dan memperkecil peluang kegagalan. Adanya pelatihan kerja yang baik, maka akan ada juga fasilitas yang memadai para tenaga kerja saat bertugas baik itu di dalam perusahaan atapun saat di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis tanggal 16 Mei 2024 pukul 19:00 wita dengan salah satu karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao berkaitan dengan pelatihan kerja dan fasilitas kerja maka, fenomena yang terjadi yaitu kurangnya personil terlatih dalam melaksanakan tugas lapangan seperti pemasangan saluran baru maupun perbaikan kabel listrik yang sudah rusak, serta minimnya fasilitas unggulan sehingga masih sering terdapat pekerjaan yang tertunda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi, Torang (2014:74). Hasibuan (2012) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja karyawa, yaitu:

1. Hasil Kerja yang Dihasilkan
2. Kehadiran
3. Peraturan Perusahaan
4. Komunikasi

Pelatihan Kerja

Notoatmodjo (2009:16) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Indikator - indikator pelatihan kerja (Mangkunegara,2007), yaitu:

1. Peserta
2. Materi
3. Instruktur

Fasilitas Kerja

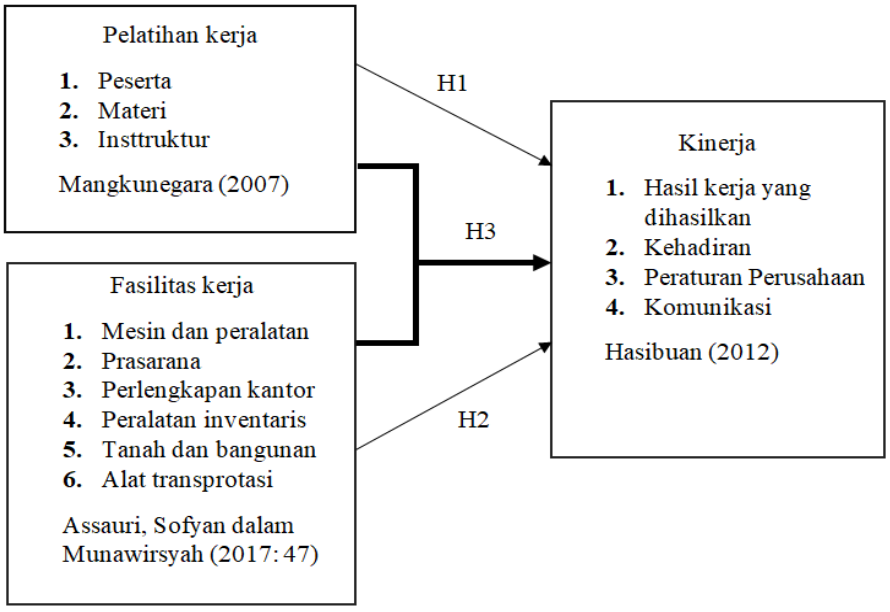
Fasilitas kerja adalah seperangkat alat yang digunakan oleh para karyawan dalam menunjang setiap pekerjaan yang menggunakan metode, serta memiliki pengaturan tersendiri. Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator - indikator fasilitas kerja (Sofyandi, 2016), antara lain:

1. Mesin dan Peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan Kantor
4. Peralatan Inventaris
5. Tanah dan Bangunan
6. Alat Transportasi

Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan juga memiliki faktor dan indikator dalam memajukan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi pelatihan sangat beragam dimulai dari dukungan manajemen puncak, kemajuan teknologi, hingga gaya belajar. Pelatihan juga memiliki indikator seperti peserta, materi, dan instruktur atau pelatih (Mangkunegara,2007). Selain pelatihan dijelaskan juga bahwa fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja sendiri merupakan seperangkat alat yang digunakan oleh para karyawan dalam menunjang setiap pekerjaan yang menggunakan metode, serta memiliki pengaturan tersendiri. Terdapat beberapa jenis fasilitas yang biasa digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yaitu mesin dan peralatan, sarana dan prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, alat transportasi (Assauri, Sofyan dalam Munawirsyah, 2017:47).



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga pelatihan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

H2 : Diduga fasilitas kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

H3 : Diduga pelatihan kerja dan fasilitas kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.409	3.990		1.356	.186
	X1	.624	.134	.508	4.656	<,001
	X2	.558	.128	.476	4.362	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2024)

Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5{,}409 + 0{,}624X1 + 0{,}558X2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 5,409 yang artinya apabila pelatihan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,409 poin.

2. Koefisien regresi b1 = 0,624 artinya, apabila pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara fasilitas kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,624 poin.
3. Koefisien regresi b2 = 0,558 artinya, apabila fasilitas kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara pelatihan kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,558 poin.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa : a) Hasil hipotesis 1, hasil uji t dengan t_{hitung} (4,656) > t_{tabel} (2,045) dan signifikansi (<,001) < alpha (α = 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. b) Hasil hipotesis 2, hasil uji t dengan t_{hitung} (4,362) > t_{tabel} (2,045) dan signifikansi (<,001) < alpha (α = 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.

Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1118.382	2	559.191	64.329	<,001[b]
	Residual	252.087	29	8.693		
	Total	1370.469	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F dengan F_{hitung} (64.329) > F_{tabel} (3,33), dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pelatihan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Peserta dengan latar belakang dan pengalaman yang beragam dapat memberikan nilai baru dan memperkaya sesi pelatihan. Diskusi yang aktif antara peserta dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan materi sehingga memotivasi mereka untuk terus mengikuti pelatihan. Materi pelatihan yang relevan

dengan tugas dan tanggung jawab karyawan juga membantu mereka memahami dan menguasai keterampilan yang diperlukan, sehingga hal ini mempermudah penerapan pengetahuan di lapangan. Instruktur profesional dan kompeten yang dapat menyampaikan materi dengan cara yang jelas dan menarik juga berpengaruh besar terhadap pemahaman peserta yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Roger dan Caple dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firman Fadilah, Qori Al Banin (2022) dan Mabuna Ambar Widiatmoko, Heru Sri Wulan, Tiara Nove Ria (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Oesao kepada karyawan sangat tinggi sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan harus tetap terus mempertahankan dan meningkatkan sistem pelatihan kerja agar kinerja yang diberikan karyawan juga tetap optimal.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. Hal ini didukung oleh mesin dan peralatan yang modern dan berfungsi dengan baik yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Peralatan inventaris yang memadai memastikan bahwa karyawan memiliki semua yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga mengurangi waktu yang terbuang untuk mencari atau menunggu peralatan yang diperlukan. Keberadaan fasilitas lain seperti bangunan yang dirancang dengan baik dan cukup luas dapat membantu meningkatkan kenyamanan kerja dan juga alat transportasi yang memadai memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas di lapangan, terutama di daerah yang luas atau sulit dijangkau. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gideon Erlonda Alnabe, Aplonia Pala, Anita Lassa, Alfrido Naiheli (2023) dan Emanuel Mantero (2022), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan dengan adanya fasilitas kerja yang mencukupi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Oesao kepada karyawan sangat tinggi sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan mereka.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon

Oesao. Pelatihan yang berbasis pada materi yang relevan dan terkini akan meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dan juga instruktur professional dan kompeten yang dapat menyampaikan materi dengan jelas dan menarik dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menerapkan apa yang telah dipelajari. Prasarana yang baik, seperti aksesibilitas jalan dan kondisi lingkungan kerja, berkontribusi pada kenyamanan karyawan. Lingkungan yang mendukung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Perlengkapan kantor yang memadai juga dinilai dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan efisien. Karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih fokus dan produktif. Kombinasi antara pelatihan kerja yang baik dan fasilitas kerja yang memadai mampu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Maryam, Abdul Khalik, Andi Widiawati (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan kerja dan fasilitas kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh pelatihan kerja berada pada kategori sangat tinggi, variabel fasilitas kerja berada pada kategori tinggi dan variabel kinerja berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.
4. Hasil uji simultan (F) membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao, diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.
   Diharapkan pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao tetap mempertahankan nilai-nilai Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja karena terbukti memengaruhi tingginya Kinerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Assauri, Sofyan, (2017), *Manajemen Pemasaran (Dasar, Konsep Dan Strategi)*-,-Penerbit PT. Grafindo Persada; Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.

Mangkunegara. A. A, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Cipta Pustaka Medan.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Notoatmodjo, (2009), "*pengembangan sumber daya manusia*" Jakarta, Rineka Cipta.

Priansa, D. J. (2017*). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan.* Bandung: Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : CV. Alfabeta.

Torang, Dr.Syamsir. (2014).*Organisasi dan Manajemen.Bandung*: ALFABETA.