

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD DKI JAKARTA

Hotma Napitupulu ¹⁾ dan Tini Juartini ²⁾

¹⁾ Dosen Program Studi Manajemen Unkris dan ²⁾ Teknik Industri FT-Unkris
Alamat: Kampus UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of training and work environment on the performance of BPBD DKI Jakarta employees. This research uses quantitative methods. The analysis technique uses multiple and simple linear regression. The research results found that: (1) Training has a positive and significant effect on the performance of BPBD DKI Jakarta employees, (2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of BPBD DKI Jakarta employees, (3) Training and the work environment have a positive and significant effect on employee performance BPBD DKI Jakarta.

Keywords: Training (;) work environment (;) performance employees

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta, (3) Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta.

Kata kunci: Pelatihan (;) lingkungan kerja (;) kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta atau bisa disingkat (BPBD) merupakan lembaga penanggulangan bencana yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Pelatihan kerja sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Rafsajani, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2017) organisasi memerlukan pelatihan, karena diharapkan dengan pelatihan para pegawai dapat mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.

Tabel 1: Data Pelatihan Pegawai

Tahun	Total Pegawai	Pelatihan Pegawai
2021	62	30-40
2022	62	10-20
2023	62	20-30

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta

Dari tabel 1 bisa dilihat bahwa yang mengikuti pelatihan tidak semua pegawai. Bahkan pada tahun 2020 hanya 20-30 orang yang mengikuti pelatihan. Maka dari itu lebih baik jika seluruh pegawai mengikuti pelatihan dengan harapan kinerja para pegawai meningkat.

Untuk diklat yang diberikan kepada pegawai pelatihan bisa diikuti oleh pegawai tetapi dengan penyesuaian terhadap pekerjaannya, jadi bagi yang jadwalnya pas dengan adanya diklat, maka pegawai tersebut bisa mengikuti. Karena untuk diklat sendiri juga dilaksanakan bergantian antar pegawai, agar nantinya ada yang tetap berada di kantor. Karena hal itulah sehingga ilmu dan keterampilan yang didapatkan pada saat diklat menjadi kurang merata.

Selain pelatihan, ada faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia itu sendiri yaitu faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi (Mustofa, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Gultom *et al.*, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terdapat 2 macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan antara atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja di BPBD DKI Jakarta sudah nyaman dan baik, tetapi untuk lingkungan kerja fisik ada beberapa kendala yaitu untuk alat kerja tidak difasilitasi, dan untuk lingkungan kerja non fisik memiliki keterbatasan yaitu karena beberapa atasan di BPBD DKI Jakarta lebih sering memiliki pekerjaan di luar kantor sehingga jika ada pekerjaan yang memerlukan persetujuan atasan, pekerjaan itu akan terhambat karena atasan yang memiliki pekerjaan di luar kantor.

Tentunya dengan 2 faktor tersebut, hal itu akan mempengaruhi kinerja dari BPBD DKI Jakarta saat ini. Karena angka penularan covid sudah menurun maka fokus kepada tugas awalnya yaitu melakukan pengarahannya terhadap usaha penanggulangan bencana yang didalamnya mencakup (pra bencana, tanggap darurat bencana/ saat bencana, dan pasca bencana); 1) Pra Bencana (melakukan mitigasi atau pencegahan dan kesiapsiagaan terhadap bencana, kegiatan yang dilakukan biasanya melakukan sosialisasi kepada masyarakat, aparat, fasilitas publik seperti rumah sakit, sekolah, dan gedung perkantoran); 2) Tanggap darurat bencana (pada saat bencana BPBD DKI Jakarta turun untuk membantu menanggulangi bencana seperti memberikan bantuan, mendirikan tenda, menyediakan fasilitas umum darurat); dan 3) Pasca bencana (setelah terjadinya bencana BPBD DKI Jakarta melakukan pendampingan psikososial atau memberi dukungan mental seperti sesi konsultasi untuk mengungkapkan perasaan para penyintas bencana kepada profesional psikologis yang ada, memberi mainan kepada anak-anak, pemberian bahan makanan pendamping seperti biskuit, permen, dll).

Berdasarkan hasil penelitian wawancara singkat pada salah satu pegawai, dalam melaksanakan tugasnya BPBD DKI Jakarta memiliki kendala kinerja, yaitu beberapa tahun belakangan, kinerja pegawai tidak mencapai target. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Didalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BPBD terdapat ukuran kinerja pegawai instansi terkait, yaitu setahun sekali. Setelah melakukan pengumpulan data, menunjukkan indikasi bahwa kinerja pegawai tidak mencapai target. Hal tersebut bisa dilihat dari tabel perbandingan LKIP BPBD DKI Jakarta dari tahun 2019 – 2021 dibawah:

Tabel 2: Laporan LKIP BPBD DKI Jakarta

Tahun	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
2021	Terwujudnya Jakarta Kota Tangguh Bencana	Indeks Kesiapsiagaan Pelayanan Kebencanaan Daerah	1,97	1,97
2022	Terwujudnya Jakarta Kota Tangguh Bencana	Indeks Kesiapsiagaan Pelayanan Kebencanaan Daerah	2,08	1,69
2023	Terwujudnya Jakarta Kota Tangguh Bencana	Indeks Kesiapsiagaan Pelayanan Kebencanaan Daerah	2,19	2,15

Sumber: Data Kasubag Program Dan Anggaran BPBD DKI Jakarta

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta 2 tahun terakhir (2020 dan 2021) tidak mencapai target, hanya tahun 2019 yang mencapai target. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja BPBD DKI Jakarta masih belum stabil.

Karena kinerja yang terganggu dipengaruhi oleh banyak faktor, tapi sangat mungkin bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan lingkungan kerja, seperti didalam penelitian yang dilakukan oleh (Fransisca *et al.*, 2020) disitu disampaikan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 62 orang pegawai BPBD DKI Jakarta dan dijadikan sampel sebanyak 62 orang. Metode dalam analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji masing - masing butir pertanyaan apakah telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 62 responden, instrumen pelatihan dengan jumlah 10 butir pernyataan, lingkungan kerja dengan jumlah 18 butir pertanyaan, dan kinerja pegawai dengan jumlah 8 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.250, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan alat ukur yang menguji pengukuan secara konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai atau skor cronbach alpha dengan nilai 0,60. Nilai *Cronbach alpha* masing- masing instrumen harus lebih besar dari 0,60 baru

dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,691	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,972	0,600	Reliabel
Kinerja	0,748	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4: Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	16.478	3.980	0,000
Pelatihan	0.279	2.711	0,009
Lingkungan Kerja	0.061	2.204	0,031
R	0,411		
R ²	0,169		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

$$Y = 16,478 + 0,279X_1 + 0,061X_2$$

Berdasarkan Tabel 4, Nilai F hitung sebesar 10,311 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,153, artinya secara bersama-sama pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.169, artinya pelatihan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 16,9% kepada kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 83,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,279 artinya jika ada peningkatan pelatihan kerja satu kali, maka kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta akan meningkat sebesar 0,279 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,061, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta akan meningkat sebesar 0,061 kali atau sebaliknya, dengan asumsi pelatihan tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 5: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	20.428	5.305	0,000
Pelatihan	0.274	2.584	0,012
R	0,316		
R ²	0,100		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

$$Y = 20,428 + 0,274X_1$$

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.100, artinya pelatihan memberikan kontribusi sebesar 10,0% kepada kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 90,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,274, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta akan meningkat sebesar 0,274 kali, atau sebaliknya.

Tabel 6: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	26.529	13.680	0,000
Lingkungan Kerja	0.059	2.042	0,046
R	0,255		
R^2	0,065		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

$$Y = 26,529 + 0,059X_2$$

Berdasarkan Tabel 6, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.065, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 6,5% kepada kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 93,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Koefisien regresi lingkungan sebesar 0,059, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta akan meningkat sebesar 0,059 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari *et al.*, (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Hal ini dikarenakan bahwa dengan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan keterampilan pegawai, tujuan pelatihan yang diberikan jelas, instruktur mampu memberikan pelatihan dengan baik, menguasai materi pelatihan, materi yang diberikan dalam pelatihan lengkap, materi pelatihan materi yang terbaru, metode pelatihan menarik, diberikan secara efektif, peserta memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, dan peserta dipilih berdasarkan penilaian objektif instansi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Safitri, 2019), yang menyatakan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta. Hal ini dikarenakan penerangan ditempat kerja sudah memadai, membuat pegawai nyaman dalam bekerja, sirkulasi udara baik dan segar, kebisingan mengganggu pegawai dalam bekerja, komposisi warna ruangan membuat pegawai nyaman, kelembaban udara diruangan memadai, sehat dan nyaman, musik menjadi daya tarik pegawai dalam bekerja, dan menambah semangat dalam bekerja, keamanan di tempat kerja sudah baik, dan memberikan rasa ketenangan, dan terjamin. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Gultom, *et al*, 2021), yang menyatakan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan dan Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta; 2) Pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta; dan 3) Lingkungan kerja mendukung perbaikan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Dki Jakarta, maka dapat dikenakan saran – saran sebagai berikut: 1) Pelatihan di BPBD DKI Jakarta perlu lebih diperhatikan dibagian metode pelatihan kepada pegawai. Bilai metode pelatihan salah atau kurang menarik di mata para pegawai maka metode pelatihan ini kurang baik; 2) Lingkungan kerja di BPBD DKI Jakarta perlu memfokuskan di bidang keamanan agar memperoleh nilai yang kurang baik, hal ini bisa disimpulkan bahwa para pegawai masih kurang merasa aman; dan 3) Kinerja BPBD DKI Jakarta harus lebih fokus lagi pada kerjasama, dikarenakan bagian kerjasama kurang baik. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai merasa kerjasama kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Fransisca, C., Mahardiana, L., dan Kornelius, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(1). <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i1.134>.

Gultom, Novriani., H. Nurmayasroh dan Hadi Ariandy Sitanggang, Y. A. Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 53(9), 1689–1699.

Mustofa, Khoirunnisa Kusumaningrum. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 0–32. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12590/DRAFT SKRIPSI MAHIR 14311524.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12590/DRAFT_SKRIPSI_MAHIR_14311524.pdf?sequence=1)

Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Widya Gama.

Permatasari, A. D., Putra, B. A., dan Damayanti, E. (2021). Effect of Training and Work Environment on Employee Performance at PT Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi*, 20(3). <https://doi.org/10.29138/je.v20i3.116>

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 334.