

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
PERMBERDAYAAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MASTERDATA BALI DENPASAR**

**Ni Kadek Ayu Asri Wulandari¹, I Nengah Sudja², Ni Nyoman
Suryani³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayuasriwulandari1205@gmail.com

Abstrak

Pada sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah juga perusahaan harus bisa memanfaatkan semua sumber daya yang ada pada organisasi di tempat tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja kerja karyawan PT Masterdata Bali Denpasar. Penelitian dilakukan di PT Masterdata Bali Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, lingkungan kerja, pemberdayaan SDM dan kinerja kerja karyawan dengan total sampel berjumlah 32 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* dengan metode pengumpulan data yakni metode kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat pelatihan kerja yang ada pada PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar yang berarti bahwa semakin meningkat pemberdayaan SDM yang ada di PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Pemberdayaan SDM, Kinerja Karyawan

Abstract

In an organization, whether it is a government agency or a company, it must be able to utilize all the resources available to the organization in that place, one of which is human resources (HR). This research aims to determine the effect of job training, work environment and HR empowerment on the work performance of PT Masterdata Bali Denpasar employees. The research was conducted at PT Masterdata Bali Denpasar. The research objects in this study were job training, work environment, HR empowerment and employee work performance with a total sample of 32 employees. The sampling technique used was the saturated sampling method with data collection methods namely questionnaire, observation and interview methods. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that job training has a positive and significant effect on employee performance, which means that job training at PT is increasing. Masterdata Bali Denpasar, employee performance will increase. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, which means that the work environment at PT is improving. Masterdata Bali Denpasar, employee performance will increase. HR empowerment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Masterdata Bali Denpasar which means that the empowerment of human resources at PT. Masterdata Bali Denpasar, employee performance will increase.

Keywords: Job Training, Work Environment, HR Empowerment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah juga perusahaan harus bisa memanfaatkan semua sumber daya yang ada pada organisasi di tempat tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Apabila pemerintah atau perusahaan mampu menjalankan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi dengan maksimal, maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hal ini dikarenakan, kesuksesan sebuah perusahaan dapat diketahui pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Adapun cara agar bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan memiliki arti yaitu sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian maupun pengetahuan tertentu supaya karyawan bisa semakin kreatif dan bisa menjalankan kewajiban atau tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standard (Elizar dan Tanjung., 2018). Program pelatihan yang intensif perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas secara professional, efektif dan efisien. (Aditya dkk., 2015) pelatihan merupakan kegiatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, pengetahuan dan keahlian para karyawan untuk mengemban tugas yang telah diberikan

dengan penuh rasa tanggung jawab agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Edy (2008) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan SDM. Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2011:182). Menurut Piartrini (2012), terdapat tiga aspek dalam pelaksanaan pemberdayaan karyawan, yaitu Kepercayaan, mengacu pada kekuasaan untuk mencapai kemampuan mereka di dalam menghadapi tantangan yang mereka hadapi.

Dari observasi, wawancara dan kuesioner yang sudah dilakukan pada PT. Masterdata Bali, Fenomena yang terjadi di PT. Masterdata Bali yaitu pimpinan tidak bertindak tegas dalam melatih dan menetapkan pemberdayaan sdm dengan baik, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh keras dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan, banyak karyawan yang masih merasakan kurang

nyaman karena keterbatasan tempat untuk pelatihan maupun ruang kerja dikarenakan jumlah karyawan sebanyak 30 orang , Dalam hal hirarki pengurusan organisasi ini merupakan salah satu yang menjadi fokus dalam peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan dan hasil untuk perkembangan perusahaan. Metode yang dapat dikembangkan untuk mencapai prestasi yang baik adalah dengan menerapkan unsur pelatihan, lingkungan kerja dan pemberdayaan kerja karyawan. Hasil dari metode yang diterapkan pada fenomena penelitian PT. Masterdata Bali yaitu atasan maupun karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, lingkungan kerja semakin kondusif terlihat dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik, pemberdayaan mulai dilaksanakan dengan menerapkan HRD dalam perusahaan yang dapat menjamin kinerja karyawan lebih baik dari pada sebelumnya. Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk mengangkat judul penelitian ini dengan judul: **‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Masterdata Bali Denpasar’**”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1978) sebagai teori utama (*Grand Theory*) Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya,

maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kosekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Melayu S P Hasibuan, M (2013) dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

3) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

4) Pelatihan Kerja

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai aktivitas yang

dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Menurut Triasmoko dkk. (2014), pelatihan merupakan bentuk kegiatan yaitu perilaku membantu seseorang, menjadi sukarelawan untuk tugas - tugas lebih, patuh terhadap prosedur serta aturan ditempat perusahaan (Sari dan SusiIo, 2018).

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23).

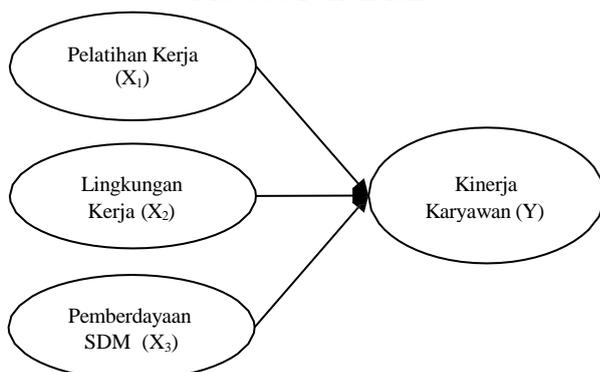
6) Pemberdayaan SDM

Mengenai Pengembangan dan Pemberdayaan yang sudah diuraikan diatas, Gibson (2012) mendefinisikan pemberdayaan karyawan (individual empowerment) sebagai pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

7) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Masterdata Bali, Jl. Gunung Agung No. 46 Denpasar Barat. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM dan kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 32 orang karyawan pada PT. Masterdata Bali. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linier berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan antar satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Dalam analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Dalam analisis, penelitian dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, pemberdayaan SDM dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing

item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel pelatihan kerja sebesar 0,731, lingkungan kerja sebesar 0,889, pemberdayaan SDM sebesar 0,778, dan kinerja karyawan sebesar 0,680. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Pelatihan kerja sebesar 0,204, lingkungan kerja sebesar 0,499 dan pemberdayaan SDM sebesar 0,861. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -1,887 | 2,114 | | -0,893 | 0,380 |
| Pelatihan Kerja | 0,573 | 0,101 | 0,590 | 5,685 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,171 | 0,057 | 0,232 | 3,015 | 0,005 |
| Pemberdayaan SDM | 0,325 | 0,093 | 0,366 | 3,514 | 0,002 |
| R | | | | | 0,915 |
| R Square | | | | | 0,838 |
| Adjusted R Square | | | | | 0,821 |
| F Statistic | | | | | 1,23166 |
| Signifikansi uji F | | | | | 0,000 |

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -1,887 + 0,573X_1 + 0,171X_2 + 0,325X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -1,887$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pemberdayaan SDM (X_3) sama- sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Masterdata Bali Denpasar akan meningkat sebesar - 1,887 satuan.

$b_1 = +0,573$ berarti apabila pelatihan kerja (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan lingkungan kerja (X_2) dan pemberdayaan SDM (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja

karyawan (Y) naik sebesar 0,573 satuan. Artinya setiap peningkatan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Dengan demikian, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = +0,171$ berarti apabila lingkungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan pelatihan kerja (X_1) dan pemberdayaan SDM (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,171 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_3 = +0,325$ berarti apabila pemberdayaan SDM (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,325 satuan. Artinya setiap peningkatan pemberdayaan SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Dengan demikian, pemberdayaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,915 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,821 atau sebesar 82,1%. Hal ini berarti variasi hubungan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar adalah sebesar 82,1% sedangkan sisanya sebesar 17,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar.
- Variabel pemberdayaan SDM memiliki nilai signifikan t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Masterdata Bali Denpasar diperoleh diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,573 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pelatihan kerja yang ada pada PT. Masterdata Bali Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Program pelatihan yang intensif perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas secara professional, efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Randy (2016) dan Yuniar, *et.al.*, (2017) menemukan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat pelatihan kerja pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,171 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat

lingkungan kerja yang ada di PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal (2019) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3) Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,325 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pemberdayaan SDM yang ada di PT. Masterdata Bali Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya melepaskan mereka dari halangan-halangan yang memperlambat reaksi dan merintangi aksi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriah dan Sudbya (2015), Kojo dan Ferdy (2018) menemukan hasil bahwa

pemberdayaan SDM kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberdayaan SDM kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Semakin meningkat pelatihan kerja yang ada pada PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Semakin meningkat pemberdayaan SDM yang ada di PT. Masterdata Bali Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu pelatihan kerja,

lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan sebaiknya memberikan materi pelatihan cukup jelas dan mudah dipahami oleh karyawan, bertindak tegas untuk melatih karyawan sesuai dengan bidang kerjanya agar karyawan lebih kompeten dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar.
- 2) Disarankan agar pimpinan sebaiknya menyediakan ruang kerja yang lebih leluasa agar karyawan merasa nyaman sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan dan hasil untuk perkembangan PT. Masterdata Bali Denpasar.
- 3) Disarankan agar pimpinan sebaiknya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat namun tetap dalam prosedur kerja yang baik dan benar serta dipantau oleh HRD dalam perusahaan yang dapat menjamin kinerja karyawan lebih baik dari pada sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. R., & Rahardja, E. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang).

- Diponegoro Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, Hal. 651-664.
- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fitriah, F., & Sudibya, I. G. A. 2015. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 3478-3507.
- Hasibuan S. P. Malayu. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Randy. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam. *Skripsi*. Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudaryono. 2014. *Budaya & Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.