

PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM MEDAN

Susi Ratnasari Lase¹, Ria Veronica Sinaga², Sabeth Sembiring³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

e-mail: susiratnasarilase2@gmail.com, riaveronicas@gmail.com,
sabethsembiring@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and explain the influence of supervision, working conditions and training on employee performance at PT. Budi Perkasa Alam Medan. Data collection was carried out through questionnaires and documentation techniques. The research method used was quantitative, with 51 respondents taken using the Slovin formula. Data analysis in this research used SPSS version 25. From the partial test results, the t test shows that the titing is $2,662 > t_{table} 1.675$ and the significance level is $0.004 < 0.05$, proving that supervision has a positive and significant effect on employee performance. thiting $11,438 > t_{table} 1.675$ and a significance level of $0.000 < 0.05$ proves that working conditions have a positive and significant effect on employee performance. thiting $3,942 > t_{table} 1.675$ and the significance level is $0.000 < 0.05$, proving that training has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows $F_{count} 96,570 > F_{table} 2.79$ and a significant level of $0.000 < 0.05$, proving that supervision, working conditions and training have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) value is 0.813, meaning that employee performance can be explained by supervision, working conditions and training variables of 81.3, while another 18.7% is explained by other variables not explained in this research such as work ability, communication and work enthusiasm. .

Keywords: Supervision, Working Conditions and Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia atau sering disebut dengan *human resources*, merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tat kala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menumpang satu sama lainnya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif bagi organisasi.

PT. Budi Perkasa Alam Medan. PT Budi Perkasa Alam Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi, jasa penataan tata ruang (mencakup darat, laut, udara, dan di dalam bumi) perkotaan, jasa perancangan bagian perkotaan, termasuk juga jasa pengkajian dan jasa penasehatan dalam penataan ruang perkotaan). Sejak didirikan, BPA dikonsentrasikan pada bidang Konstruksi Kelautan. “Spesialis Konstruksi Kelautan”

merupakan visi yang dicanangkan bersama BPA dalam arah pengembangan ke depan.

Dibawah ini adalah rekapitulasi hasil kinerja karyawan PT.Budi Perkasa Alam Medan yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan pada PT.Budi Perkasa Alam Medan

Tahun	Target (proyek)	Realisasi (proyek)	Nama Proyek Yang Telah Terealisasi	Target Laba (Rp 000.000)	Realsiasi Laba Bersih (Rp000.000)	Presentase Pencapaian
2019	12	9	Pekerjaan pemancangan concrete spun pile(csp) Pekerjaan perbaikan fender dermaga PT.Surya Lestari Pekerjaan pemancangan tiang pancang baja Proyek pekerjaan sipil exc.convenyor ISP Proyek pekerjaan perbaikan dolphin dermaga di Buatan,Riau Pekerjaan dredging dermaga pada PT.Intibenua Perkasatama Pembangunan combine wall dan dolphin pelabuhan sja Pekerjaan Struktur jembatan fly over Proyek jalan simpang	220.000.	186.000.	84
2020	10	6	Pekerjaan perkuatan struktur dermaga packing palnt Dumai Jatty and marine work,emily jetty project Penambangan batubara Pekerjaan tanah dan jalan pada pembangunan bendungan Tiga Haji Pemancangan Steel pipe pile dan erection precast Pembangunan silo,bangunan pengantongan pelabuhan	180.000.	145.000.	80
2021	10	5	Pekerjaan pemancangan tiang pancang baja Project temporary platform for pneumatic Proyek pembanguna dermaga hatta Pekerjaan packing plant-	160.000.	123.000.	76

Tahun	Target (proyek)	Realisasi (proyek)	Nama Proyek Yang Telah Terealisasi	Target Laba (Rp 000.000)	Realsiasi Laba Bersih (Rp000.000)	Presentase Pencapaian
			pekerjaan pemancangan tiang pancang spun piles Proyek pembangunan penunjang packing plant			
2022	12	6	Proyek jalan simpang Pekerjaan pemancangan concrete spun pile(csp) Penambangan batubara Pekerjaan pemancangan tiang pancang baja Pemancangan Steel pipe pile dan erection precast Proyek pembangunan penunjang packing plant	175.000.	141.000.	82

Sumber : PT.Budi Perkasa Alam Medan

Pada Tabel 1 terlihat bahwa hasil kinerja karyawan PT.Budi Perkasa Alam Medan masih belum mencapai target yang telah ditentukan. Terlihat pada tahun 2019 presentase pencapaian hanya mencapai 84 %, tahun 2020 sebesar 80%, tahun 2021 sebesar 76 % dan pada tahun 2022 yaitu sebesar 82 %. Ketidakefektifannya pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan pada perusahaan tersebut.

Fenomena pengawasan yang terjadi pada PT.Budi Perkasa Alam Medan adalah masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan lain di luar tugas pekerjaan yang diberikan dan tidak bertanggungjawab atas tugas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Kondisi kerja pada PT.Budi Perkasa Alam Medan yaitu peralatan operasional perusahaan masih sangat minim jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bertugas sebagai operator dengan jumlah 63 orang. Di bawah ini adalah jumlah peralatan operasional yang masih minim pada PT.Budi Perkasa Alam Medan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Peralatan & Tenaga Kerja Operator PT.Budi Perkasa Alam Medan

No	Nama Peralatan	Jumlah Peralatan	Tenaga Kerja Operator
1	Tower Crane	2	6
2	Truck Mixer	2	6
3	Concrete Pump	2	8
4	Bar Cutter	3	10
5	Dozer	3	10
6	Excavator	3	8
7	Asphalt Finisher	2	6
8	Motor Grader	2	8
Total Operator			63

Sumber : PT.Budi Perkasa Alam Medan

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa beberapa bagian dari peralatan tidak mencukupi untuk seluruh karyawan terkhusus yang bertugas sebagai operator sehingga karyawan merasa terganggu saat bekerja yang seharusnya para karyawan bisa bekerja dengan maksimal tetapi dibatasi oleh peralatan kerja yang masih minim sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Fenomena terakhir yang di temui oleh peneliti pada PT.Budi Perkasa Alam Medan yaitu mengenai pelatihan. Jenis pelatihan yang dilaksanakan di PT.Budi Perkasa Alam Medan adalah:

Tabel 3. Jenis Pelatihan, Jumlah Karyawan Yang Mengikuti dan Tidak Mengikuti Pelatihan Pada PT.Budi Perkasa Alam Medan dari Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022

Jenis Pelatihan	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan (orang)	Jumlah Karyawan Yang Tidak Mengikuti Pelatihan (orang)	Jumlah Karyawan (orang)
Pelatihan Manajemen Konstruksi	2019	69	36	105
Training Kerjasama Tim				
Training Of Trainers	2020	51	54	105
Training Manajemen Proyek Konstruksi	2021	46	59	105
Pelatihan K3 Konstruksi	2022	43	62	105

Sumber : PT.Budi Perkasa Alam Medan

Pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan selama empat tahun terakhir adalah Pelatihan Manajemen Konstruksi, Training Kerjasama Tim, Training Of Trainers, Training Manajemen Proyek Konstruksi, Pelatihan K3 Konstruksi. Pada tahun 2019 diikuti sebanyak 69 dan yang tidak mengikuti sebanyak 36 karyawan, pada tahun 2020 diikuti oleh 51 orang karyawan dan yang tidak mengikuti sebanyak 54 karyawan, pada tahun 2021 diikuti oleh 46 orang dan yang tidak mengikuti sebanyak 57 karyawan dan pada tahun 2022 diikuti oleh 75 karyawan dan yang tidak mengikuti sebanyak 30 orang. Pada tabel tersebut terlihat bahwa yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi hal ini diduga karena metode pelatihan yang digunakan *off the job training* yang masih kurang efektif bagi karyawan karena pelatihan dilakukan diluar kerja karyawan sehingga pengaplikasian saat pelatihan bukan pada pekerjaan secara langsung hal inilah yang bisa menyebabkan kinerja karyawan pada PT.Budi Perkasa Alam Medan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.Budi Perkasa Alam Medan dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Budi Perkasa Alam Medan”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Fahmi (2017:152), “ menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa seluruh kegiatan organisasi telah terlaksana dengan baik.

Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Usman (2013: 87), ada empat jenis pengawasan yaitu:

1. Pengawasan melekat

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pengawasan fungsional

Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat pengawas fungsional melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

3. Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk kontrol masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.

4. Pengawasan legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan pemerintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

Sedangkan menurut Feriyanto (2015 : 64-65), Ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pengawasan Intern dan Ekstern

Pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Sedangkan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan dari luar organisasi yang bertindak atas nama pimpinan organisasi.

2. Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan Preventif merupakan pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan. Sedangkan Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.

3. Pengawasan Aktif dan Pasif

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. Sedangkan, pengawasan jauh (pasif) yaitu pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran

Menurut Handoko (2016: 363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat

- kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah- masalah didiagnosa secara tidak tepat.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan

Kondisi Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Kondisi kerja menurut Mangkunegara (2005: 105), ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja Menurut Sedarmayanti (2000:21) "kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya".

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Jenis-Jenis Kondisi Kerja

Sedarmayanti (2015:26), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Kondisi Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial
Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial
Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan
Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

Menurut Siagian (2014:57) Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

1. Kondisi Fisik Kerja

Mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.

3. Kondisi psikologis kerja

Mencakup stress kerja, bosan kerja, pelayanan kebutuhan karyawan dan letih kerja.

4. Kondisi temporer kerja

Mencakup peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja dan shift kerja.

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah subsistem dalam suatu perusahaan yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Menurut Notoatmodjo (2009:16), "pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia". Menurut Larasati (2018:110), "Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi adalah :

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)

- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Metode Pelatihan atau Teknik Pelatihan

1. Metode On the Job

Metode on the job merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan. Karena dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang pelatih yang berpengalaman. *Metode on the job* terbagi menjadi 5 macam yaitu:

1. Rotasi jabatan

Memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi berbeda dan praktek berbagai keterampilan manajerial. Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

2. Latihan instruksi pekerjaan

Latihan instruksi pekerjaan adalah metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang

Magang merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan *off the job* yaitu dengan mengombinasikan materi di kelas dengan praktik dilapangan.

4. Coaching

Coaching merupakan suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Peranan dari pelatihan ini adalah memberikan bimbingan kepada karyawan bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya

5. Penugasan sementara

Penugasan sementara merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial pada jangka waktu tertentu. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dari pemecahan masalah-masalah organisasional nyata. Dalam penugasan sementara karyawan berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan, merencanakan masa depan dan berdiskusi serta berperan dalam isu-isu kritis bagi organisasi.

2. Metode Off the job

Metode off the job adalah pendekatan teknik presentasi informasi, bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2014:156) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu :

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja karyawan dalam perusahaan/organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2007:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok 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 dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Perkasa Alam Medan. PT. Budi Perkasa Alam terletak di Jl. M.G. Manurung I No.18, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan berjumlah 105 orang.

Sampel

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne} 2$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Nilai Kritis (10%)

Dengan perhitungan : $n = \frac{105}{1+105(0,01)} = 51$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang dari seluruh total karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk mempermudah hasil pengujian yang lebih baik.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner yaitu berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. bentuk pertanyaan adalah kuisisioner tertutup, dimana responden hanya perlu memilih jawaban yang telah di sediakan dalam kuisisioner.
2. Wawancara (*interview*) yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Budi Perkasa Alam Medan untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
3. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan mengambil beberapa data yang terkait

dengan variabel penelitian dari perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian misalnya data kinerja karyawan perusahaan selama empat tahun terakhir, data fasilitas operasional perusahaan dan jenis-jenis pelatihan yang diterapkan dalam perusahaan.

Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel adalah batasan pokok permasalahan yang diteliti dan diamati sesuai dengan perumusan masalah. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari Pengawasan, Kondisi Kerja dan Pelatihan sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Kerja Karyawan.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Likert
Pengawasan (X1)	Pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa seluruh kegiatan organisasi telah terlaksana dengan baik.	1.Pengawasan langsung (2.Pengawasan tidak langsung 3. Menetapkan Standar 4. Pengukuran kinerja 5. Membandingkan 6. Melakukan tindakan	Likert
Kondisi Kerja (X2)	Kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaanya.	1.Lingkungan kerja, 2.tantangan pekerjaan 3.resiko pekerjaan. 4.Suasana kerja 5.Hubungan dengan rekan Kerja 6. Tersedianya fasilitas kerja	Likert
Pelatihan (X3)	Pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. tujuan 6. Sasaran 7. Metode Pelatihan yang digunakan dalam pelatihan.	Likert
Kinerja (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian 6.Komitmen Kerja 7. Kerjasama	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis

Teknik Analisis Data

Sebelum data diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah tehnik korelasi Product Moment Pearson, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika koefisien korelasi

product moment $\geq 0,30$ dan sebaliknya. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha $\geq 0,50$.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda ((multiple regression analysis), yaitu : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_i$

Kemudian,diimplementasikan sebagai berikut :

$$K = \alpha + \beta_1P + \beta_2KK + \beta_3P e_i$$

Keterangan

α =Konstanta

K = Kinerja Karyawan

P = Pengawasan

KK = Kondisi Kerja

P = Pelatihan

e_i = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut usia terdapat 32 karyawan (63%) memiliki usia antara 23-30 tahun, sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang dan usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Budi Perkasa Alam Medan dominan berusia 23-30 tahun. Menurut jenis kelamin terdapat 36 karyawan (71%) memiliki jenis kelamin laki-laki , sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 karyawan (29%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PT.Budi Perkasa Alam Medan berjenis kelamin laki-laki.. Berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 8 karyawan (16%) memiliki tingkat pendidikan DIII, sedangkan tingkat pendidikan SI berjumlah 39 orang (76%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang(8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT.Budi Perkasa Alam Medan berpendidikan SI. Dan berdasarkan Berdasarkan status erdapat 36 karyawan (71%) yang belum menikah dan responden yang sudah menikah terdapat 15 karyawan (29%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Budi Perkasa Alam Medan berstatus belum menikah.

Uji Validitas dan Reabilitas

uji validitas dan realibilitas dari variabel pengawasan, kondisi kerja, pelatihan dan kinerja karyawan diperoleh nilai r masing-masing dimensi variabel telah melebihi nilai 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha telah melebihi 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	6.095	2.290	2.662	.010
	Pengawasan	.097	.033	2.950	.004
	Kondisi kerja	.427	.057	11.438	.000
	Pelatihan	.226	.037	3.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan, kondisi kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai t_{hitung} sebesar 2.950 (pengawasan), 11.438 (kondisi kerja), dan 3.942 (pelatihan) lebih besar dari t_{tabel} (1.675) dengan tingkat signifikansi masing-masing $0.004 < 0,05$, $0,000 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$.

Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.732	3	352.577	96.570	.000 ^a
	Residual	240.968	66	3.651		
	Total	1298.700	69			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kondisi kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini nampak dari nilai F_{hitung} sebesar $96,570 > F_{tabel} 2,79$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 6.095 + 0,097X_1 + 0,427 X_2 + 0,226X_3$. Hal ini berarti bahwa pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.801	1.911

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kondisi kerja, Pengawasan

Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 81,3%. Hal ini berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yakni: (a) Pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan; (2) Pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan; dan (3) Koefisien R^2 sebesar 0,813 hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan sebesar 81,3%

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang diajukan adalah: Sebaiknya PT. Budi Perkasa Alam Medan memindahkan alat-alat yang menyebabkan kebisingan sehingga para karyawan lebih fokus dalam bekerja, sering melakukan pengawasan secara langsung kepada para karyawan. Agar para karyawan lebih sungguh-sungguh dan hati-hati dalam melakukan pekerjaannya, dengan diawasi secara langsung oleh atasan maka para karyawan akan lebih fokus sehingga pekerjaan akan cepat terselesaikan dan terlebih dahulu mensosialisasikan tujuan dari pelatihan sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan agar para peserta pelatihan mengikuti pelatihan dengan serius.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

- Feriyanto Andri .(2015). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko T. Tani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Dasya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, Edisi Kesepuluh.
- Sedarmayanti. (2017), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian. P Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2013). *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta :Bumi.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.