

Pengaruh Usia, Sikap, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Konsultan/Manager Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Lesi Agustria

Cy.roesman@yahoo.com

Omar Hendro

omarhendro@ymail.com

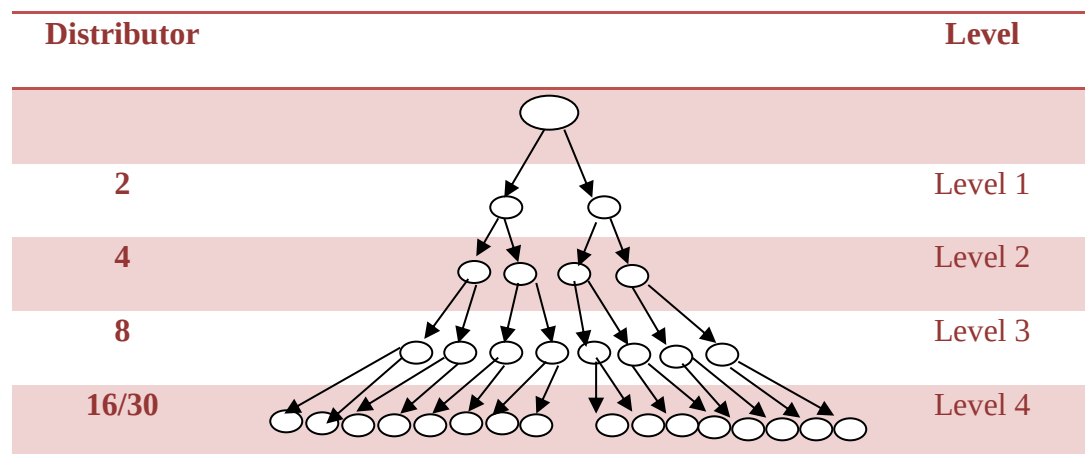
ABSTRACT

MLM business pattern of building a home business (home based business) or progressive network marketing patterns. A person who follows the MLM business pattern is a distributor or member who occupies a position in the system career ladder. Distributor has an upline that is the party who asks (sponsoring) in MLM business, while the distributor itself is called downline. A downline will be an upline if it has had another downline below it. A collection of distributors that form upline-downline structures will form a network. Results and discussion of data analysis that has been analyzed, it can be put forward some conclusions of hypothesis test results states the first findings, there are influence of age, attitude, training and work environment simultaneously to the performance of consultant / manager. Second, there is an age effect on the performance of the consultant / manager. Third, there is an influence of attitudes toward the performance of the consultant / manager. Fourth, there is a negative influence of training on the performance of consultants / managers. Fourth, there is a negative effect of work environment on the work performance of consultant / manager of Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis in Bandar Lampung. The first suggestion, motivate the consultant / manager of growth age to be able to improve job performance. So all age level of consultant / manager of Tupperware PT. Orchid Star Tapis can jointly increase sales. Second, reward and praise the accomplished consultants / managers, so they can motivate others, who have not yet achieved the achievement. Third, changing the way that training is only using theory, converted into direct training plunge into society with product demos. Fourth, companies do not have to focus on the work environment, but rather the addition of special programs that can make the consultant / manager to achieve job performance.

Keywords: *age, attitude, training and work environment and job performance*

PENDAHULUAN

Pola bisnis MLM yaitu membangun bisnis dari rumah (*home based business*) atau pola pemasaran jaringan progresif. Seorang yang mengikuti pola bisnis MLM merupakan distributor atau anggota yang menempati suatu posisi dalam jenjang karir sistem tersebut. Distributor mempunyai seorang *upline* yaitu pihak yang mengajaknya (mensponsori) dalam bisnis MLM, sedangkan distributor itu sendiri disebut *downline*. Seorang *downline* akan menjadi *upline* jika telah memiliki *downline* lain di bawahnya. Sekumpulan distributor yang membentuk struktur *upline-downline* akan membentuk suatu jaringan.



Gambar 1

Contoh Pemasaran Dengan Sistem Jaringan.

Sumber : Tracy, 2005.

Tupperware banyak dikonsumsi pada masyarakat perkotaan, salah satunya yaitu di kota Bandar Lampung. Akan tetapi kondisi sekarang, masyarakat yang mempunyai pendapatan yang cukup tinggi, atau gaya hidup masyarakat perkotaan mewabah pada masyarakat pedesaan. Usaha penjualan Tupperware ini dibutuhkan mekanisme yang melibatkan banyak orang dengan tujuan untuk memperluas jaringan bisnis, karena semakin luasnya jaringan yang mereka bentuk maka akan semakin menambah keuntungan bagi *marketing* Tupperware. Sistem jaringan bisnis dalam Tupperware sangat mengandalkan adanya hubungan sosial antara masyarakat konsumsi dalam komunitas Tupperware itu sendiri. *Direct selling* yang dilakukan melalui presentasi pribadi langsung, demonstrasi, penjualan produk dan layanan kepada konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013:191). Sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Prestasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal.

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya pada kegiatan di perusahaan. PT. Orchid Bintang Tapis menginginkan staff dan managernya bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dalam rangka mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal tersebut dikarenakan perusahaan ingin mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya. Tanpa adanya prestasi kerja dari para manager dan staff, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai.

Tabel 1
Prestasi Kerja Manajer PT. Orchid Bintang Tapis Cabang Lampung.

Tahun	Manajer (org)	Target (Rp jt)	Prestasi (Rp jt)	Pencapaian (%)	Katagori			
					Memuaskan		Tdk memuaskan	
					Org	%	org	%
2014	83	3.500	3.909,5	111,7	39	47	44	53
2015	89	3.600	3.679	102	43	48	46	52
2016	62	3.700	2.516	68	27	43,5	35	56,5

Sumber : PT. Orchid Bintang Tapis Cabang Lampung 2016.

Dari hasil pengamatan awal yang penulis amati, pada PT. Orchid Bintang Tapis cabang Lampung, penulis mendapatkan gambaran bahwa proses terjadinya transaksi dikantor sering terhambat, karena staff sering harus menunggu atau mengkonfirmasi dulu kepada distributor.

Beberapa faktor yang lain yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah antara lain pendidikan, pelatihan, motivasi, faktor usia, lingkungan kerja dan lain-lain. Namun di dalam penelitian ini penulis akan meneliti empat faktor saja yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :faktor usia, sikap, pelatihan dan lingkungan kerja.

Faktor usia akan sangat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja seorang manager/konsultan. Seorang pekerja yang berada dalam usia produktif, masih memiliki potensi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh Darmojo (2006:55), bahwa usia produktif seseorang dimulai pada saat usia 18 tahun sampai dengan 65 tahun.

Dari hasil survei awal yang penulis lakukan pada kantor PT. Orchid Bintang Tapis Cabang Bandar Lampung, penulis mendapat gambaran bahwa usia tenaga kerja di PT. Orchid Bintang Tapis rata-rata pada usia produktif, namun mayoritas sudah memasuki usia 40 – 60 tahun. Akibatnya prestasi kerja mereka juga tidak stabil. Karena usia 40 – 60 tahun sudah mulai lamban berfikir, lamban dalam menjalankan tugas. Sering lupa dengan tugas-tugasnya, sering keliru dalam membuat laporan penjualan, dan ironinya lagi ada beberapa konsultan/manager yang sudah mulai pelupa.

Tabel 2
Usia Manajer PT. Orchid Bintang Tapis
Cabang Bandar Lampung 2016.

Usia (tahun)	Manajer
20 – 30	10
31 – 40	30
41 – 50	17
51 – 60	5
Total	62

Sumber : PT. Orchid Bintang Tapis, 2016

Menurut Robin (2001:138) Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan. Sikap memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan, dimana sumber daya

manusia asset terpenting bagi suatu perusahaan. Selain itu karyawan suatu perusahaan juga dapat mencerminkan produk maupun *brand image* perusahaan tersebut.

Bersikap beradab atau sopan terhadap orang lain dalam suatu organisasi merupakan hal yang disukai dan membentuk apa yang oleh beberapa orang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Marilyn J Davidson dan Sandra L Fielden (2003) dalam Ivancevich, Konopaske, Matteson (2007: 267). Ketidak sopanan dapat berupa berbagai bentuk perilaku, seperti memberikan komentar yang merendahkan, berperilaku mengganggu dalam pertemuan, mengabaikan orang lain, menghina orang lain, berbicara dengan emosi yang meledak dengan tiba-tiba, memberikan kontak mata negatif, tidak menjawab ketika ditanya, menolak untuk mengatakan “terimakasih” atau “tolong”, menyela orang lain yang sedang berbicara, dan mengirimkan e-mail yang mengganggu, Ivancevich, Konopaske, Matteson (2007: 267).

Sikap dapat dibagi menjadi tiga komponen dasar: emosi, informasi dan perilaku. Komponen emosi mencakup perasaan seseorang-positif, netral, atau negative-mengenai objek. Meskipun banyak persoalan fundamental tetap tidak terpecahkan, terdapat perhatian baru pada emosi, terutama pada saat berhubungan dengan bidang perilaku organisasi, Luthans (2005:236).

Penulis mengamati para staff kantor menghadapi konsultan/manager, atau konsultan/manager dalam menghadapi konsumen, atau konsultan/manager menghadapi distributor, masih banyak yang mempunyai sikap kurang sopan, acuh tak acuh, ataupun marah-marah. Karyawan yang kompeten tidak selamanya tetap kompeten. Ketrampilan dapat memperburuk dan menjadi usang. Persaingan yang makin sengit, perubahan teknologi, dan upaya meningkatkan produktifitas memotivasi manajemen untuk meningkatkan pengeluaran bagi pelatihan. Para pekerja perlu memutakhirkan pengetahuan mereka, menghadiri seminar mengenai pemecahan masalah, perbaikan kualitas dan ketrampilan pembinaan tim Robbin (2002:209).

Tabel 3

Pelatihan Manajer/konsultan PT. Orchid Bintang Tapis.

Nama Pelatihan	2014		2015		2016	
	Januari	Juli	Januar i	Juli	Januar i	Juli
<i>Born to Win</i>	2	3	3	3	2	2
<i>Public speaking</i>	1	3	3	3	2	2
<i>Personal power</i>	1	2	2	2	1	2
<i>Financial</i>	1	2	2	2	1	2
Total	5	10	10	10	6	8

Sumber : PT. Orchid Bintang Tapis., 2016.

Manager yang sebelumnya belum pernah mengikuti pelatihan *public speaking* biasanya tidak ada keberanian untuk berdiri dan berbicara didepan orang banyak, tapi setelah mengikuti pelatihan *public speaking*, mereka berani untuk tampil didepan. Begitu juga dengan pelatihan *financial*, mereka yang tidak biasa untuk mencatat atau membagi uang pendapatan, akhirnya mereka belajar untuk membiasakan mencatat pemasukan dan pengeluaran.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan

bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Dengan pelatihan, maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian prestasi kerja. Oleh karena itu program pelatihan, haruslah merupakan proses berkelanjutan, karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan pendidikan, perkembangan teknologi dan perkembangan lainnya, dapat menjadi modal bagi konsultan dan manajer dalam meningkatkan penjualan.

Dari pra penelitian, penulismen dapat gambaran bahwa jarang sekali konsultan/manajer mendapat pelatihan. Karena untuk bisa mendapatkan pelatihan konsultan/manajer harus bisa memenuhi syarat-syarat dari kantor pusat. Antara lain yaitu bisa melakukan penjualan Rp. 42.000.000,- untuk setiap bulan selama enam bulan (periode January – July atau periode Agustus – Desember), dalam setiap unitnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurut Sedarmayanti (2009:26) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dimana hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja (Sadarmayanti, 2001:31).

Penulis melihat situasi kantor yang ada sekarang, untuk penerangan kurang memadai, ruangan panas karena *Air Conditioner* (AC) tidak berfungsi, ruangan sempit karena banyaknya dus-dus yang bertumpuk. Juga kurangnya informasi-informasi dari ibu distributor ke para manajer/konsultan.

Tabel 4
Target Penjualan PT. Orchid Bintang Tapis dari tahun 2014 - 2016

Tahun	Target (%)	Realita (%)
2014	125	125
2015	125	100
2016	125	80

Sumber : PT. Orchid Bintang Tapis, 2016.

Berdasarkan hasil jabaran yang telah penulis lakukan di atas, tentang usia, sikap, pelatihan, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Usia, Sikap, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Konsultan/Manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung”**.

Permasalahan dalam penelitian ini, *pertama* pengaruh usia, sikap, dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap prestasi kerja konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori

a. Usia

Usia manusia terdiri dari beberapa fase, sehingga pada usia produktif tersebut sebenarnya terdapat beberapa fase usia, seperti yang diungkap oleh Corwin (dalam Darmojo, 2006:199). Fase usia manusia terdiri dari : masa kanak-kanak (0 - 7 tahun), masa remaja (8 – 14 tahun), masa akil balig (15 – 21 tahun), pada masa ini seseorang sudah masuk usia produktif, namun pada usia remaja ini, seseorang masih labil. Kemudian masa dewasa (21 – 26 tahun), dimana pada usia ini seseorang sudah mulai berfikir ke masa depan, sudah memikirkan masalah pekerjaan dan mulai memikirkan tentang rumah tangga. Masa pertengahan usia (36 – 40 tahun), retang usia ini adalah usia kematangan. Umumnya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang sudah maksimal, dan mereka berusaha untuk mempertahankannya, hal ini berlangsung sampai dengan masa setengah tua (41 – 50 tahun). Selanjutnya masa menurun (51 – 65 tahun), pada masa ini segala kekuatan mulai menurun, penyakitpun seolah-olah bersahabat dengan manusia pada golongan usia ini. Selain itu prestasi kerja seseorang pada usia ini, sudah mulai menurun, karena disebabkan faktor usianya itu sendiri, dan tidak jarang dipengaruhi oleh trauma masa pension (*Power Syndrom*). Tidak sedikit seorang pegawai yang berada pada usia ini justru mengalami stress, karena akan memasuki masa pensiun.

b. Sikap

Sikap adalah keteraturan perasaan pikiran seseorang dan kecendrungan bertindak terhadap aspek lingkungannya (Milton:1981). Sikap seseorang tercermin dari kecendrungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengannya, seperti orang lain, atasan bawahan maupun lingkungan kerja, Gitosudarmo dan Sudita, (2000:23). Sikap adalah bagian dari kepribadian seseorang yang terlihat oleh orang lain. Sikap seseorang menggambarkan karakter seseorang. Dimanapun itu, sikap itu dipandang penting karena berhubungan dengan bagaimana orang lain menerima kita. Seperti kata pepatah bijak, sikap yang baik membawa dampak yang baik, sebaiknya sikap yang buruk pasti akan menghancurkan hidup kita.

Menurut Robin (2001:138) Sikap adalah pernyataan evaluatif – baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan – mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan. Sikap memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan, dimana sumber daya manusia asset terpenting bagi suatu perusahaan. Selain itu karyawan suatu perusahaan juga dapat mencerminkan produk maupun *brand image* perusahaan tersebut.

Menurut Luthans (2005:236), Sikap dapat dibagi menjadi tiga komponen dasar: emosi, informasi dan perilaku. Komponen emosi mencakup perasaan seseorang-positif, netral, atau negative-mengenai objek. Meskipun banyak persoalan fundamental tetap tidak terpecahkan, terdapat perhatian baru pada emosi, terutama pada saat berhubungan dengan bidang perilaku , Komponen Informasi terdiri dari kepercayaan dan informasi yang dimiliki individu mengenai obyek. Komponen perilaku terdiri dari kecenderungan seseorang untuk berperilaku tertentu terhadap obyek. Penting diingat bahwa dari tiga komponen sikap, hanya komponen perilaku yang dapat diamati secara langsung, komponen emosi dan informasi hanya dapat diduga.

c. Pelatihan

Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Handoko (2002:104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang di nyatakan sebagai hasil yang dicapai.

Pelatihan juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi prestasi tenaga kerja. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, Zainal, Ramly, Mutis dan Arafah (2014, 163).

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2003). Lingkungan kerja menurut Rivai (2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut Danang Sunyoto (2012,43) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

e. Prestasi Kerja

Sedarmayanti (2001) mendefinisikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja. Pengertian prestasi kerja tersebut menunjukkan bagaimana seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2002, 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008, 94). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001, 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang

dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

f. Hubungan antara sikap dengan prestasi kerja

Penelitian Munandar (dalam Jamridafrizal, 2002) menunjukkan bahwa individu kreatif mempunyai sikap-sikap yang bisa diukur melalui beberapa perilaku yang dilakukannya. Lebih lanjut lagi penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap kreatif mempunyai karakter yang bersedia menghargai keunikan pribadi dan potensi setiap individu dan tidak perlu selalu menuntut dilakukannya hal-hal yang sama. Pada waktu tertentu individu diberi kebebasan untuk melakukan atau membuat sesuatu sesuai dengan apa yang disenangi.

g. Hubungan Usia dengan Prestasi Kerja.

Ahmadi (2014), pertambahan dalam usia selalu dibarengi dengan proses pertumbuhan dan perkembangan usia, semakin tinggi usia individu, semakin meningkat pula kematangan fisiologisnya (prestasi kerja). Anak yang lebih tua adalah yang lebih kuat, lebih sabar, lebih sanggup melaksanakan kegiatan-kegiatan yang lebih berat, lebih mampu mengarahkan energi kemampuannya, lebih memiliki koordinasi gerak kebiasaan kerja dan ingatan yang lebih baik dari pada anak yang lebih muda usianya. Penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur dibawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umum tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerjadan mencari pekerjaan (Payaman J. Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerjaterdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahlidalam bidang tertentu (Sadono Sukirno, 2003).

h. Hubungan Lingkungan, Sikap dengan Prestasi.

Abraham Maslow dan Carl Rogers berpendirian bahwa kompetensi kita (prestasi) untuk berhubungandenganlingkungansangat dipengaruhi sikapdan penilaian kita terhadap diri kitasendiri (Bruce Joice, et al, 2009). Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap mahasiswa dan juga hasil wawancara dengan beberapa pengajar didapatkan data bahwa mahasiswa yang tidak memiliki sikap ilmiah cenderung memperoleh hasil belajar (prestasi) di atas batas ketuntasan minimal. Wlodkowski dalam Haris Mujiman (2008 :40) berpendapat bahwa “sikap merupakan kecenderungan untuk merespon kebutuhan untuk belajar, yang didasarkan pada pemahaman pembelajar tentang untung-rugi melakukan perbuatan belajar yang sedang dipertimbangkan akan dilakukan”.

i. Hubungan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja.

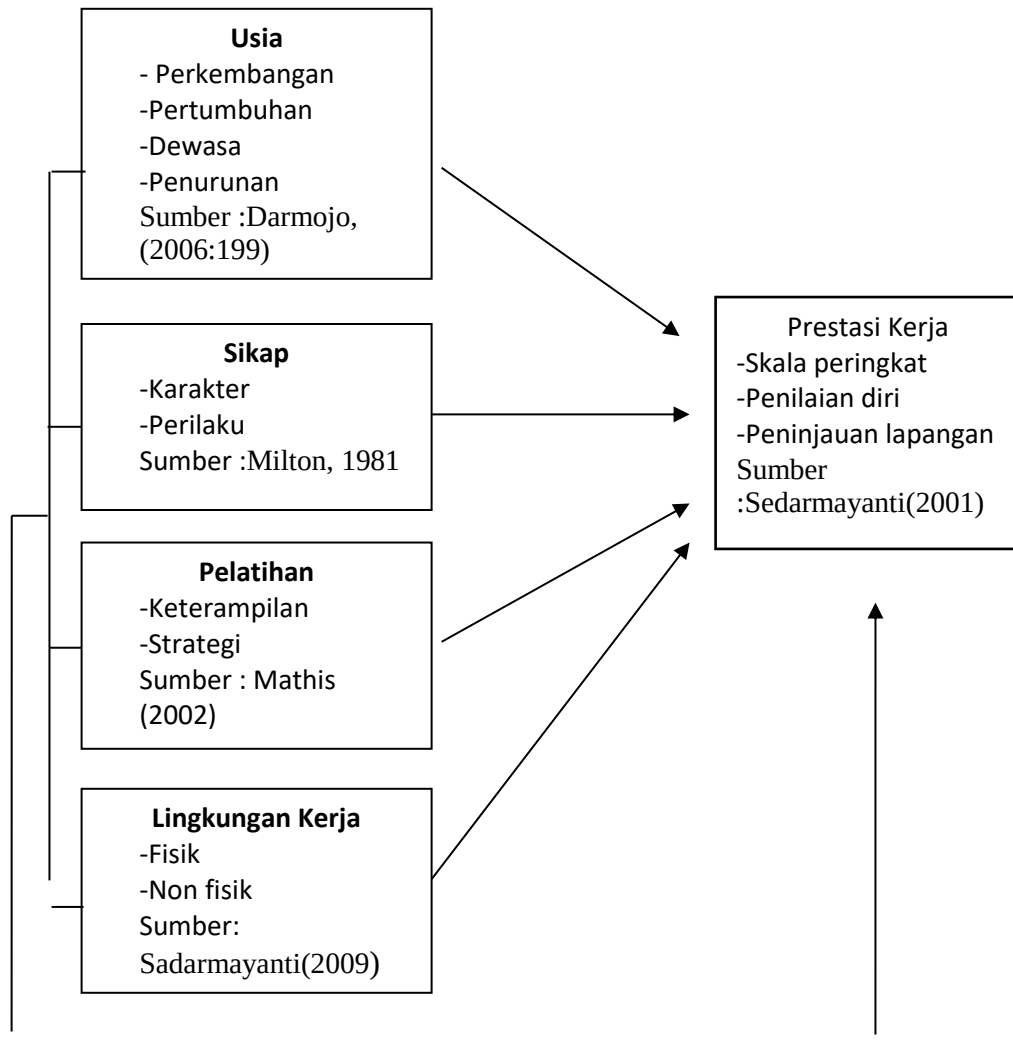
Wungu dan Brotoharsojo, (2003:134) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.

Menurut (Rivai, 2004) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Hubungan antara pelatihan dengan

produktivitas kerja menunjukkan sangat kuat karena meningkatnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menyerap dan memahami pelatihan yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Kerangka Pemikiran.

Pengaruh usia, sikap, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja konsultan/manajer pada penelitian ini ditunjukkan dalam Kerangka Pemikiran Teoritis sebagai berikut:



Gambar 2 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Disain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Data

Data primer di peroleh langsung dari pimpinan instansi dan para karyawan yang ada di PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung melalui wawancara dan daftar pertanyaan. Sedangkan data sekunder data yang diperoleh dari lembaga/instansi yang ada hubungannya dengan penelitian ini yaitu PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung dari tahun 2014 sampai dengan 2016

Variabel

Penelitian ini mempunyai empat variable bebas, X_1 = Usia, X_2 = Sikap, X_3 = Pelatihan, X_4 = Lingkungan kerja dan variable, dan variabel terikat, Y yaitu prestasi kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah konsultan/manajer di PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung yang berjumlah 62 orang pegawai. Menurut Arikunto (2006 : 55) jika populasi relatif kecil (kurang dari 100) maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel, namun jika lebih besar dari 100, maka dapat diambil sebagian untuk dijadikan sampel. Penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil (Sugiono, 2006 : 78).

Uji Instrumen

Uji Validitas dan reliabilitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009:37) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. **Uji Reliabilitas**, Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat kekonsistenan dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode internal. Metode internal dilakukan adalah melihat besarnya *Croanbach Alpha* (r alpha) yang perhitungannya menggunakan prosedur *Reliability Analysis* pada pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 , terhadap Y.

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Formula untuk metode Analisis Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

A = Konstanta

Y = Prestasi Karyawan

X_1 = Usia

X_2 = Sikap

X_3 = Pelatihan

X_4 = Lingkungan kerja

$b_1b_2b_3b_4$ = Koefisien Regresi

e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis variabel per variabel dari masing-masing model yaitu :

1. Pengaruh Usia (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi (beta) variabel usia manajer adalah 0.389 dengan tingkat signifikansi 0,027. Nilai t hitung 2.277 dan t tabel 1,671 ($2.277 > 1,671$) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,027 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh usia manajer secara parsial terhadap prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa usia manajer (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin bertambah usia manajer maka semakin meningkat prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan analogi yang mengatakan bahwa semakin meningkat usia, maka semakin matang pula fisiologis seseorang yang dapat mempengaruhi prestasi seseorang (Ahmadi, 2014). Hal ini senada diungkapkan oleh Corwin dalam Darmojo (2006) yang mengatakan bahwa fase usia manusia terdiri dari beberapa fase sehingga dapat diketahui difase mana usia produktif seseorang. Fase usia manusia terdiri dari : masa kanak-kanak (0 - 7 tahun), masa remaja (8 – 14 tahun), masa akil balig (15 – 21 tahun), pada masa ini seseorang sudah masuk usia produktif, namun pada usia remaja ini, seseorang masih labil. Misalnya masih terlalu egois, mau menang sendiri, kurang pemikiran, suka bebas, terkadang masih suka membangkang, sehingga pada rentang usia ini masih agak sulit bagi seorang karyawan untuk mencapai prestasi kerjanya. Kemudian masa dewasa (21 – 26 tahun), dimana pada usia ini seseorang sudah mulai berlomba-lomba untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kemudian masa pertengahan usia (36 – 50 tahun), rentang usia ini adalah usia kematangan. Umumnya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang sudah maksimal, dan mereka berusaha untuk mempertahankannya. Pada rentang usia ini, umumnya prestasi kerja sudah mencapai puncaknya.

2. Pengaruh Sikap (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi (beta) variabel sikap adalah 0,013 dengan tingkat signifikansi 0,922. Nilai t hitung 0,098 dan t tabel 1,671 ($0,098 < 1,671$) atau tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,922 < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel sikap terhadap prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa sikap (X_2) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik sikap maka semakin meningkat prestasi kerja. Sikap adalah bagian dari kepribadian seseorang yang terlihat oleh orang lain. Sikap seseorang menggambarkan karakter seseorang dan bagaimana orang tersebut bekerja sehingga sikap akan menentukan prestasi kerja. Walaupun hasil penelitian untuk variabel sikap ini tidak signifikan, namun pengaruh variabel sikap yang positif terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Munandar (dalam Jamridafrizal, 2002) yang menunjukkan bahwa individu kreatif mempunyai sikap-sikap yang bisa diukur melalui beberapa perilaku yang dilakukannya. Lebih lanjut lagi penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap kreatif mempunyai karakter yang bersedia menghargai keunikan pribadi dan potensi setiap individu dan tidak perlu selalu menuntut dilakukannya hal-hal yang sama. Pada waktu tertentu individu diberi kebebasan untuk melakukan atau membuat sesuatu sesuai dengan apa yang disenangi.

3. Pengaruh Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi (beta) variabel pelatihan adalah -0,642 dengan tingkat signifikansi 0,014. Nilai t hitung -2,539 dan t tabel 1,671 ($-2,539 > 1,671$) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,014 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara parsial variabel pelatihan terhadap prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin banyak pelatihan maka

semakin menurun prestasi kerja. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan analogi “semakin banyak berlatih maka akan semakin pandai”. Hasil penelitian yang berbanding terbalik ini mungkin disebabkan oleh (1) tidak cocoknya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga pelatihan yang diberikan tidak memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi kerja, (2) pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan keperluan/kebutuhan sesuai dengan bidang/unit kerja masing-masing sehingga pelatihan yang diberikan tidak memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi kerja, (3) pelatihan yang diberikan telah diperoleh sebelumnya atau dengan kata lain pelatihan pengulangan (*repetitive*), sehingga menimbulkan kejenuhan bagi peserta pelatihan yang pada akhirnya tidak memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi kerja. Sehingga adanya kemungkinan tiga penyebab yang disebutkan sebagai alasan tidak meningkatnya prestasi kerja atas pelatihan yang diberikan memungkinkan menjadi penyebab pengaruh yang negatif dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₄) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi (beta) variabel lingkungan kerja adalah -0,110 dengan tingkat signifikansi 0,445. Nilai thitung -0,769 dan ttabel 1,671 (-0,769 < 1,671) atau tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,445 < 0.05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X₄) mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, artinya lingkungan kerja memberikan dampak yang negative terhadap prestasi kerja. Walaupun hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja ini tidak signifikan, namun pengaruh variabel lingkungan kerja yang negative terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini menjadi hal yang menarik karena berbanding terbalik dengan pendapat umum bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula prestasi kerja. Hasil yang berbanding terbalik dengan “analogi umum” tersebut kemungkinan disebabkan oleh manajer Tupperware tidak memerlukan lingkungan kerja yang tetap dalam artian fisik, karena mereka memerlukan mobilitas yang tinggi dalam bekerja, sehingga peningkatan lingkungan kerja fisik tidak memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja.

5. Pengaruh Usia (X₁), Sikap (X₂), Pelatihan (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji Anova menunjukkan bahwa F hitung adalah 2,661 dan signifikan adalah 0,042. Berdasarkan nilai Sig F 0.042 yang lebih kecil dari α 5% (0.05), maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen (usia, sikap, pelatihan dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (variabel dependen). Jika dilihat dari F hitung, guna menentukan apakah akan menolak atau menerima H_0 , adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel atau dengan membandingkan signifikan hitung dengan signifikan alpha 0,05. F tabel dengan alpha 5% dengan *degree of freedom* V1 = 4 dan V2 = 57 diperoleh hasil = 3.6490. Dimana hasil F hitung $2.661 > F$ Tabel 2.61, sehingga H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dan pembahasan dari analisa data yang telah dianalisis, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan hasil pengujian hipotesa menyatakan hasil temuan sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh usia, sikap, pelatihan serta lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung.
- 2) Ada pengaruh usia terhadap prestasi kerja konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung.
- 3) Ada pengaruh sikap terhadap prestasi kerja konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung,
- 4) Ada pengaruh negative pelatihan terhadap prestasi kerja konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung.
- 5) Ada pengaruh negative lingkungan kerja terhadap prestasi kerja konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis di Bandar Lampung

S a r a n

1. Memotivasi konsultan/manajer usia pertumbuhan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian semua tingkat usia konsultan/manajer Tupperware PT. Orchid Bintang Tapis dapat secara bersama-sama meningkatkan penjualan.
2. Memberikan penghargaan dan pujian kepada konsultan/manajer yang telah mencapai prestasi, sehingga bisa memotivasi yang lainnya, yang belum mencapai prestasi.
3. Mengubah cara pelatihan yang selama ini hanya menggunakan teori, diubah menjadi pelatihan langsung terjun ke masyarakat dengan demo-demo produk.
4. Perusahaan tidak harus fokus ke lingkungan kerja, tetapi lebih kepada penambahan program-program spesial yang bisa membuat konsultan/manajer untuk mencapai prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi, 2014. Psikologi Belajar. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.
- Aulia Pratiwi dan Alini Gilang, 2015, Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Built Better Communication-English Training Specialist Cabang Rawamangun.
- Bruce Joice, Marsha Weil, Emily Calcoun, 2009, Model-Model Pengajaran, Achmad Fawaid dan Ateilla (Ed.), Jogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang Sunyoto, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS Centre For Academic Publishing Service, Jogyakarta.
- Daniel Arfan Aruan, 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.
- David Harly Weol, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
- Flippo, Edwin B., 1995. Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga.

- Fred Luthan, 2006, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta
- Gito Sudarmo, Sudita, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, Erlangga Jakarta
- Handoko T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Haris Mujiman, 2008, *Belajar Mandiri*, Surakarta : LPP UNS dan UNS Press.
- Jay Heizer & Barry Render, 2009 “Manajer Operasi” Buku I Jakarta Salemba Empat.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2007. “Perilaku dan Manajemen Organisasi”, edisi. 7. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Madura, Jeff, *Pengantar Bisnis*, Introduction to Business, Alih Bahasa Saroyini W.R. Salib, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Mahmud, Wahyu Wibowo dan Samiaji, 2013 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Melalui Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT.Margo Pangestu Perkasa Malang)*.
- Meily Margaretha dan Natalia, 2012, *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta*, (jurnal manajemen & bisnis universitas Maranata vol.2 no.02 April 2012)
- Meily Margaretha, 2012. *Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Jakarta*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Cetakan I UI Press, Jakarta.
- Petrus Karle, 2012. *Hubungan Antara Sikap Ilmiah dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi BK FKIP Unisri Surakarta Semester Genap Tahun Akademik 2009/2010*, UNISRI Volume XXIV No.01 tahun 2012.
- Rahayu Astuti dan Erma Handarsari, 2010. *Usia, Indeks Masa Tumbuh, Frekuensi Konsumsi dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua Pada Siswi SLTP di Pinggir dan Pusat Kota Semarang*.
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Sadono Sukirno, 2003. *Pengantar Teori Ekonomi Makro*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti 2009, “*Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*”. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry.2004.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Ketiga.Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN,Yogyakarta.
- Sinar Harapan, 2009.www.sinarharapan.co.id, diakses tanggal 27 Desember 2009.
- Stephen P Robbins, 2002.”*Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*” edisi 5, Jakarta.Erlangga.
- Stephen P Robbins-Timoty A.Judge, 2008.”*Perilaku Organisasi*” edisi 12, Jakarta. Salemba Empat.
- Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek : PT Rineka Cipta , Jakarta*.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*” edisi 6, Jakarta Rajawali Pers.
- Verra Nitta Turere, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*.
- Yuli, Sri B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UMM Press.