

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Lokasi dan Subyek Penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

PT. Newmont Nusa Tenggara adalah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang 80% sahamnya dimiliki oleh Nusa Tenggara Partnership dan 20% oleh perusahaan Indonesia, PT. Pukuafu Indah. Nusa Tenggara Partnership sebanyak 56,25% sahamnya dimiliki oleh Newmont Indonesia Limited dan 43,75% oleh Nusa Tenggara Mining Corporation. Newmont Indonesia Limited merupakan anak perusahaan Newmont Mining Corporation yang didirikan pada tahun 1921 di New York oleh Colonel William Boyce Thompson. Newmont saat ini tercatat sebagai produsen emas terbesar di dunia dan berpusat di Denver, Colorado, Amerika Serikat. Sedangkan Nusa Tenggara Mining Corporation sebagian besar sahamnya dimiliki oleh perusahaan-perusahaan Jepang seperti Sumitomo Corporation.

Perusahaan ini terbentuk pada tahun 1986 untuk mengeksplorasi dan kemudian mengeksploitasi kandungan mineral di wilayah Nusa Tenggara Barat berdasarkan Kontrak Karya dengan Pemerintah Republik Indonesia. Proyek dengan total biaya sebesar 1,8 milyar dollar Amerika ini selesai pada tahun 1999. PT. NNT mulai beroperasi penuh pada bulan Maret 2000.

Tambang Batu Hijau terletak di sebelah Barat Daya pulau Sumbawa, di Kecamatan Jereweh dan Sekongkang, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa

Tenggara Barat, Indonesia. Lokasi Batu Hijau yang berjarak 81 km dari Mataram dapat dicapai dengan menggunakan pesawat *seaplane* perusahaan. Selain lewat udara, Batu Hijau juga dapat dicapai dengan menggunakan kapal cepat (*boat*) perusahaan atau kapal feri umum dari pelabuhan Kayangan di pulau Lombok.

Batu Hijau merupakan tambang terbuka yang berada pada ketinggian sekitar 440 m, dan berada 25 km dari pelabuhan Benete. Bila kelak penambangan usai, maka pit atau lubang tambang ini akan berbentuk lingkaran seperti kerucut-terbalik dengan lebar 2 km dan kedalaman 1 km.

Penambangan di Batu Hijau diawali dengan kegiatan pengeboran dan peledakan. Akibat ledakan, batuan terlepas dari tanah dengan diameter rata-rata 25 cm. Dengan menggunakan beberapa *shovel* listrik berukuran besar, batuan dimuat ke dalam truk berkapasitas 240 ton dan kemudian diangkut menuju ke dua *crusher* (mesin penghancur). Armada tambang PT. NNT terdiri dari *shovel* P&H 4100 dan *haul truck* yang memindahkan sekitar 600.000 ton batuan per hari ke *crusher* utama. Di *crusher*, ukuran bijih batuan diperkecil hingga berdiameter rata-rata kurang dari 15 cm. Penambangan batuan di Batu Hijau dapat mencapai jumlah 600.000 ton per hari. Dua truk batuan hanya akan menghasilkan rata-rata 1 truk bijih. Bijih kemudian diangkut ke pabrik pemrosesan mineral, sedangkan batuan berkadar lebih rendah diangkut ke tempat penampungan, untuk menunggu giliran pemrosesan selanjutnya.

Bijih yang telah digerus dikirimkan dari daerah tambang ke konsentrator melalui ban berjalan sepanjang 5,5 km. Pada tahun 2003, konsentrator mampu mengolah 46.000.000 ton bijih (123.000 ton per hari). Produksi konsentrator akan

semakin meningkat sampai 51.000.000 ton per tahun (141.000 ton per hari). Rata-rata bijih mengandung 0,49% tembaga dan 0,39 gr per ton emas bijih. Kegiatan pengolahan mineral menghasilkan konsentrat dengan rata-rata kadar 32% tembaga dan 19,9 gr per ton emas. Konsentrat yang dihasilkan melalui proses pengapungan dikirim menggunakan jaringan pipa sepanjang 17,6 km menuju pelabuhan. Di pelabuhan, konsentrat kemudian dikeringkan dan disimpan di dalam gudang tertutup berkapasitas 80.000 ton. Dari tempat penimbunan ini, konsentrat selanjutnya dikapalkan untuk dikirimkan ke para pembeli.

Tambang Batu Hijau mempekerjakan 4.267 karyawan langsung dan 2.344 karyawan kontraktor termasuk 436 karyawan perempuan, 87 di antaranya menempati posisi manajemen. Karyawan lokal yang berasal dari Propinsi Nusa Tenggara Barat sebesar 60% sedangkan karyawan yang berasal dari luar NTB sebesar 39% dan tenaga kerja asing sebanyak 1% dari keseluruhan karyawan di PT. NNT. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri atas keputusan sendiri pada tahun 2003 sangat rendah, yaitu kurang dari 1%. Lebih dari 98% karyawan telah bekerja di PT. NNT selama lebih dari 12 bulan.

Waktu kerja karyawan dibagi dalam tiga jadwal: a) 4 hari kerja, 4 hari libur; b) 6 hari kerja, 3 hari libur; atau c) 5 hari kerja, 2 hari libur. Sebagian besar karyawan tinggal di kota tambang Buin Batu yang berjarak 15 km dari tambang. Buin Batu memiliki 300 rumah yang dapat menampung 1000 orang dan akomodasi bersama untuk 5.100 orang.

Pada tahun 2003, PT. NNT menerima penghargaan Upakarti Aditama keselamatan kerja dari Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Ini adalah

penghargaan tertinggi dalam bidang keselamatan untuk kinerja dan program keselamatan PT.NNT pada tahun 2002, yaitu tanpa ada kecelakaan yang mengakibatkan kematian dan berkurangnya jumlah Frekuensi Cedera Hilang Waktu (LTIF). LTIF PT.NNT pada 2003 berkurang sampai 0,03 per 200.000 jam kerja dan jumlah Frekuensi Jumlah Cidera Dilaporkan (TRIF) adalah 1,35 per 200.000 jam kerja.

Pelatihan dan pengembangan karyawan terus mendapatkan perhatian utama dalam agenda PT.NNT untuk 2003, di mana biaya sebesar Rp.27,9 miliar atau sekitar Rp.6,5 juta per karyawan telah dikeluarkan untuk berbagai program pelatihan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan lainnya meliputi :

1. Pelatihan Pemahaman Lintas Budaya yang memainkan peran penting dalam keharmonisan kerja dan kondisi hidup di Batu Hijau yang memiliki karyawan dengan budaya yang sangat beragam.
2. Pelatihan Manajemen Suksesi.
3. Berbagai program pelatihan bersertifikat, termasuk pelatihan teknik, di mana pada tahun 2003 sebanyak 242 karyawan telah menerima sertifikat yang diakui secara internasional oleh *Australian National Training Authority* (ANTA) dan 142 karyawan menyelesaikan program pelatihan Keselamatan dan Kinerja Medali Emas, ini adalah program Newmont untuk mendorong prakarsa karyawan melakukan efisiensi operasional.
4. Pelatihan Kepemimpinan yang terdiri dari 8 modul kepenyeliaan yang diikuti oleh 900 staf dan penyelia.

5. Program Bahasa Sumbawa bagi Karyawan Non-Sumbawa yang bekerja di bidang kemasyarakatan.
6. Program magang, yang pada tahun 2003 telah menerima 205 murid SMU dan mahasiswa.
7. Program persamaan setingkat SMU untuk 200 karyawan, 32 karyawan sedang mengikuti ujian nasional bagian pertama.
8. Modul pelatihan mengenai biaya dan pembuatan anggaran disampaikan kepada 100 karyawan dari tingkat *General Foreman* ke atas.

2. Gambaran subyek

Subyek yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara Departemen Pengolahan Bijih (*Ore Processing*) meliputi seksi Operasi Pengolahan (*Process Operations*) dan Pemeliharaan Peralatan Pengolahan (*Process Maintenance*).
2. Telah bekerja selama lebih dari 3 tahun. Asumsinya setelah bekerja lebih dari 3 tahun, telah banyak pelatihan yang didapat oleh karyawan dan mereka dapat merasakan apakah pelatihan yang mereka peroleh dapat diterapkan di tempat kerja.
3. Telah mendapat pelatihan teknik berjenjang sebagai prasyarat menduduki jabatan di lingkungan departemen tersebut. Sebagai contoh mekanik pemeliharaan peralatan pengolahan bijih, *welder*, *electrician*, operator peralatan pengolahan dan seterusnya. Untuk pelatihan teknik, sistem pelatihan yang dilaksanakan adalah magang secara berjenjang mulai dari Level 4 (pemula) sampai dengan Level 1 (tertinggi) selama 4 tahun. Level 4 selama 2

bulan, level 3 selama 1,5 bulan, level 2 selama 1 bulan dan level 1 selama 3 minggu. Jeda waktu antara level ke level berikutnya adalah 1 tahun sehingga penyelesaian pelatihan rata-rata 4 tahun.

4. Selama menjalani pelatihan berjenjang, karyawan ditugaskan langsung di berbagai seksi dalam lingkup departemen Pengolahan Biji sesuai dengan bidang pelatihan teknik yang bersangkutan, sampai dinyatakan lulus. Penugasan tersebut rata-rata berlangsung hingga 4 (empat) tahun.
5. Pendidikan minimal SMU dan sederajatnya. Tujuannya adalah diharapkan responden tidak mengalami kesulitan dalam memahami dan mengisi alat pengumpulan data.

Peneliti menjadikan karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara Departemen Pengolahan Biji (*Ore Processing*) meliputi seksi Operasi Pengolahan (*Process Operations*) dan Pemeliharaan Peralatan Pengolahan (*Process Maintenance*) yang telah mendapat pelatihan teknik berjenjang sebagai populasi dalam penelitian ini. Jumlah subyek penelitian ini adalah 69 orang.

B. Persiapan Penelitian

1. Penyusunan instrumen penelitian

Berdasarkan teori transfer pelatihan, peneliti berusaha mencari literatur terlengkap dan terbaru yang menjelaskan mengenai *Transfer of Training* sebagai alat ukur. Melalui buku dan *browsing* di internet, peneliti menemukan beberapa teori penunjang transfer pelatihan. Peneliti juga mencoba menghubungi para ahli dan lembaga pengelola situs internet yang berkaitan dengan transfer pelatihan di

luar negeri melalui *e-mail*. Peneliti kemudian menyusun sendiri kedua alat ukur transfer pelatihan dan karakteristik lingkungan kerja. Sumber informasi terutama teori-teori berkaitan yang didapat peneliti dari buku dan jurnal menjadi acuan peneliti dalam menyusun alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian. Termasuk juga penentuan skala terhadap konstruk yang hendak diungkap.

Kemudian dilakukan penyusunan kuisioner sebagai alat ukur dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan indikator variabel penelitian berdasarkan pada acuan teori yang ada.
2. Membuat blue-print yang memuat prosentase dan jumlah pernyataan yang digunakan sebagai pedoman penyusunan item-item kuisioner.
3. *Blue print* yang dibentuk oleh peneliti dijabarkan menjadi 60 item untuk variabel karakteristik lingkungan kerja dan 20 item variabel transfer pelatihan (*blue print* terlampir). Item-item ini mencakup pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.
4. Item pernyataan dirancang sedemikian rupa dengan memperhatikan kaidah-kaidah penulisan skala sikap Psikologi. Item-item variabel karakteristik lingkungan kerja serta transfer pelatihan telah didiskusikan dengan *General Supervisor Training Development* PT. NNT karena lebih mengetahui kondisi kerja dan karyawan di lokasi penelitian.

5. Kemudian item-item tersebut disusun dalam urutan-urutan tertentu.

Penentuan nomor urut item tersebut dengan mempertimbangkan yang merata dari masing-masing indikator serta item *favorable* dan *unfavorable*.

Instrumen pengukuran yang mengukur karakteristik lingkungan kerja dan transfer pelatihan menjadi satu set alat ukur. Instrumen disebarkan untuk memperoleh data tanpa melalui proses *try out* terlebih dahulu, sehingga pengambilan data bersifat *try out* terpakai.

2. Penentuan skor

Pemberian skor dilakukan dengan modifikasi model skala Likert, yaitu :

1. Pada item-item *favorable* :

- a. Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan mendapat nilai 4,
- b. Setuju (S) mendapat nilai 3,
- c. Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2,
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

2. Adapun item-item *unfavorable*, skor yang diberikan dilakukan secara kebalikan, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan mendapat nilai 1,
- b. Setuju (S) mendapat nilai 2,
- c. Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3,
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3. Persiapan administrasi

Sesuai dengan prosedur administrasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, untuk melakukan penelitian yang melibatkan instansi luar maka dibutuhkan surat ijin atas nama Dekan Fakultas Psikologi yang diketahui oleh Pembantu Dekan bidang Akademik. Peneliti mengajukan permohonan ijin penelitian selama dua minggu kepada Pembantu Dekan I (Bidang Akademik) Fakultas Psikologi melalui staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Surat permohonan ijin penelitian dikeluarkan pihak Fakultas Psikologi tertanda Pembantu Dekan I tertanggal 15 Juli 2004. Kemudian peneliti mengirimkan surat tersebut melalui faksimili dan satu berkas proposal penelitian melalui *e-mail* kepada Manager Training and Development PT.Newmont Nusa Tenggara (PT.NNT). Pihak PT.NNT memberikan surat jawaban resmi yang dikirimkan kembali kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan peneliti yang menyatakan bahwa pihak perusahaan tidak keberatan terhadap penelitian yang akan dilakukan peneliti sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Namun karena ada permasalahan internal sehingga untuk sementara perusahaan tertutup bagi umum, penelitian diundur dan peneliti diminta untuk mengajukan permohonan ulang. Kemudian peneliti kembali mengajukan surat permohonan penelitian selama dua bulan yang telah dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi tertanggal 11 Agustus 2004. Pihak PT.NNT kemudian menerima permohonan itu. Peneliti untuk selanjutnya berhubungan langsung dengan *General Supervisor Training* PT. NNT sebagai penanggung jawab pelatihan yang akan menjadi subyek penelitian.

Seusai melakukan pengambilan data, peneliti memohon surat keterangan kepada pihak perusahaan yang menjelaskan bahwasannya peneliti telah melakukan penelitian di PT.NNT. Surat keterangan dikeluarkan oleh *General Supervisor Training Department* PT. NNT yang menerangkan bahwa peneliti telah melakukan penelitian di sana.

4. Pelaksanaan Penelitian

Rangkaian penelitian dimulai dari menemui *General Supervisor Training* PT. NNT untuk memahami prosedur penelitian dan peraturan perusahaan yang berlaku di sana. Peneliti mulai mendiskusikan item-item pernyataan apakah sesuai atau tidak dengan kondisi karyawan dan perusahaan. Peneliti kemudian memperoleh data karyawan-karyawan yang telah mendapat pelatihan sesuai dengan populasi penelitian. Pada tanggal 20 September 2004 peneliti dengan dibantu oleh beberapa staf Departemen Training menyebarkan kuisisioner kepada subyek penelitian. Peneliti menyebarkan kuisisioner dengan jumlah yang sama dengan jumlah populasi yaitu 69 set.

Penyebaran dan pengumpulan kuisisioner secara teknis dibantu oleh staf Departemen Training yang berada di area kerja subyek. Sesuai masukan dari pihak PT. NNT mengingat kondisi karyawan dan sistem kerja di PT. NNT yang menggunakan pergantian kerja secara harian, peneliti memberikan batas waktu sejak tanggal 20 September 2004 hingga tanggal 30 Oktober 2004. Pemantauan terhadap pengisian kuisisioner dibantu staf Departemen Training yang berada di area kerja subyek. Pada tanggal 1 Nopember 2004 sejumlah 63 kuisisioner telah

terisi dan dikembalikan, kemudian sisanya sebanyak 6 kuisisioner terkumpul pada tanggal 5 Nopember 2004, sehingga total terkumpul 69 kuisisioner.

Dari kuisisioner yang kembali, peneliti merekap data yang ada untuk persiapan melakukan analisis secara statistik sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian terjawab atau tidak. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana validitas serta reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

5. Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

1. Pengukuran validitas

Data yang diungkap melalui alat ukur dapat menunjukkan item-item mana saja yang memang dapat mengukur apa yang hendak diukur. Syarat bahwa item-item dalam alat ukur tersebut valid adalah:

- 1) Nilai korelasi (r) harus positif sehingga skor item dengan skor total harus memiliki hubungan searah.
- 2) Nilai korelasi (r) harus lebih besar atau sama dengan r tabel, dengan jumlah subyek (N) 69 berdasarkan r tabel *Product Moment* (Pearson) pada taraf signifikansi 0,05 (5%) maka harus $r \geq 0,2404$ (Sugiyono, 2002)

Berdasarkan syarat valid tersebut maka item-item yang mengukur karakteristik lingkungan kerja dan transfer pelatihan harus memiliki nilai korelasi skor item dengan skor total lebih besar atau sama dengan 0,2404, sehingga akan dapat dilihat mana item-item yang valid pada tiap domainnya.

Tabel 4.1. Perbandingan Jumlah Item dalam *Tryout* Terpakai dengan Item Valid

Variabel	Jumlah Item menurut Blue Print	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur
Karakteristik Lingkungan Kerja (X)	60	44 (73,3%)	16 (26,7%)
Transfer Pelatihan (Y)	20	15 (75%)	5 (25%)

Persebaran item-item yang dinyatakan valid berdasarkan syarat uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Item-item valid setelah uji validitas untuk variabel Karakteristik Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah	%
1	Iklm transfer	19, 60	17	3	6,8%
2	Dukungan atasan	1, 9,18,23, 25,31,41,43, 50,55	3,11, 22,28,39,46, 57,59,37	19	43,2%
3	Dukungan rekan kerja	2, 26, 33	20, 44, 49, 54	7	15,9%
4	Kesempatan menggunakan	8, 45, 40	12, 56	5	11,4%
5	Teknologi penunjang	38	48, 51	3	6,8%
6	Pengelolaan keahlian	21, 53, 47	6, 24, 32, 35	7	15,9%
TOTAL		22	22	44	100%

Sedangkan item-item yang valid untuk variabel Transfer Pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Item-item valid setelah uji validitas untuk variabel Transfer Pelatihan

No.	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah	%
1	Dapat menerapkan	2, 8	5, 7, 9, 13, 19	7	46,67%
2	Peningkatan kinerja	10, 14, 20	4, 12, 15, 17, 19	8	53,33%
TOTAL		5	10	15	100%

2. Pengukuran reliabilitas

Reliabilitas dibutuhkan untuk menguji keajegan atau kehandalan alat ukur karakteristik lingkungan kerja dan transfer pelatihan. Diharapkan dengan uji ini item-item yang tercantum dalam alat ukur dapat digunakan dalam analisis terhadap perilaku transfer pelatihan sebagai variabel bergantung (variabel Y).

Hasil uji reliabilitas ditentukan oleh syarat reliabel item-item yang mengukur suatu variabel, yaitu:

- 1) Nilai r alpha harus positif
- 2) Nilai r alpha $\geq r$ tabel, nilai korelasi yang digunakan sama dengan uji validitas yaitu nilai r *Product Moment* Pearson. (Sugiyono, 2002).

Berdasarkan syarat tersebut maka item-item yang tercantum pada alat ukur dihitung menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang menghasilkan data:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r alpha
Karakteristik Lingkungan Kerja (X)	0,9129
Transfer Pelatihan (Y)	0,8082

Koefisien reliabilitas merupakan perbandingan antara varians skor-murni (*true-score*) dan varians skor tampak (*observed-score*) pada suatu tes. Dapat juga dikatakan bahwa koefisien reliabilitas adalah besarnya proporsi varians skor tampak yang merupakan varians skor-murni (Azwar,1999). Koefisien reliabilitas untuk karakteristik lingkungan kerja sebesar 0,9129, berarti bahwa 91,29% dari varians skor tampak merupakan varians skor murni sedangkan sisanya adalah varians eror. Untuk kuisioner transfer pelatihan dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,8082 berarti bahwa 80,82% dari varians skor tampak merupakan varians

skor murni sedangkan sisanya adalah varians eror. Syarat reliabel positif dan r $\alpha \geq 0,2404$ terpenuhi untuk seluruh variabel yang ada sehingga alat ukur yang terbentuk dianggap reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

E. Analisis Statistik

Penelitian yang ingin melihat hubungan fungsional antara sebuah variabel dengan variabel lainnya dapat menggunakan analisis statistik yang disebut analisis regresi linier (Sugiyono, 2003). Analisis regresi memiliki beberapa uji asumsi sebagai syarat sebuah data dapat diolah secara analisis regresi. Setelah hasil dari uji asumsi memenuhi syarat barulah dapat dilakukan analisis regresi linier yang akan menunjukkan bagaimana sebenarnya hubungan yang terjadi. Analisis statistik ini menggunakan program SPSS for Windows 11.5.

1. Uji asumsi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui asumsi persebaran perolehan skor total rata-rata dari pengumpulan data terhadap subyek. Persebaran yang dianggap signifikan apabila mengikuti pola persebarannya mengikuti grafik model Gauss. Uji normalitas ini dilakukan terhadap variabel bergantung atau *normality of dependent variable* (Hadi, 2000). Mean skor total berada pada angka 42,19. Hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS 11.5 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,301 dengan nilai p sebesar 0,068. Syarat nilai p dikatakan mengalami pendistribusian normal apabila memperoleh nilai lebih dari 0,05.

Sehingga muncul simpulan tidak ada perbedaan antara perolehan mean skor total pada belahan kanan dengan belahan kiri atau mengikuti persebaran distribusi normal.

b) Uji Linieritas

Asumsi kedua yang diuji adalah linieritas. Uji linieritas menunjukkan hubungan yang terbentuk antara variabel X terhadap variabel Y apakah linier atau tidak. Uji linearitas ini menggunakan *curve fit*. Asumsinya adalah apakah terdapat perbedaan persebaran skor rata-rata yang diperoleh dalam penelitian antara garis linear dengan garis kuadratik. Bila tidak terdapat beda persebaran ketika ditarik garis linier dengan garis kuadratik, maka persebaran data perolehan dikatakan linier. Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS versi 11.5 diperoleh nilai $p = 0,544$.

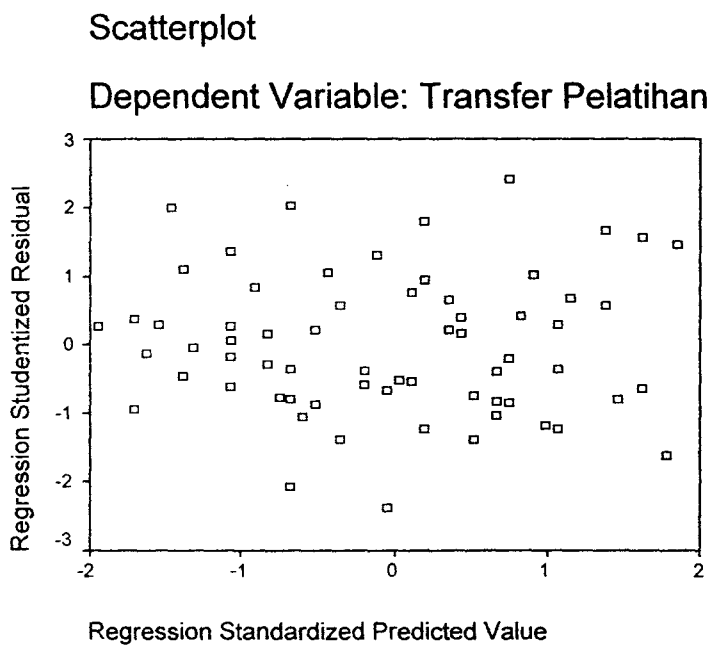
Sesuai dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak ada beda antara garis linier dengan garis kuadratik. Dengan demikian hubungan yang terbentuk antara variabel X-Y bersifat linier sehingga analisis datanya menggunakan analisis regresi linier.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi berikutnya dari analisis regresi adalah uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Santoso, 2002). Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians

berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di bawah ini, di mana sumbu X adalah variabel Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized (Santoso, 2002). Dari grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.



Gambar 4.1 Grafik uji heteroskedastisitas

2. Analisis regresi

Analisis regresi yang digunakan sesuai dengan rancangan penelitian adalah analisis regresi linier karena distribusi datanya berbentuk linier (Winarsunu,

2002). Analisis regresi linier ingin menunjukkan bagaimana hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Analisis diawali dengan memasukkan semua data X dengan model *enter* untuk diregresikan terhadap variabel Y. Ketika seluruh data korelasi diproses dengan menggunakan program SPSS versi 11.5 maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Perhitungan hubungan tersebut diperoleh dari nilai R, dimana nilai R adalah korelasi antara variabel X terhadap variabel Y. Hasil nilai R tersebut kemudian diuji F untuk mengetahui apakah variabel X berhubungan atau tidak terhadap variabel Y.

Tabel 4.5. Hasil Analisis Korelasi

Bentuk Korelasi	Nilai R	Uji F	p
R_{y-x}	0,442	16,294	0,000

Dari hasil uji F yang kemudian diperoleh nilai p, dapat dilihat bahwa nilai p berdasarkan korelasi dengan model *enter* adalah $p < 0,05$. Nilai R hitung sebesar 0,442 lebih besar dari R tabel sebesar 0,237 sehingga kesimpulannya terjadi korelasi (hubungan) yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Menurut tabel penafsiran Koefisien Korelasi dalam Sugiyono (2004), nilai 0,442 termasuk tingkat korelasi sedang. Nilai F hitung sebesar 16,294 lebih besar dari F tabel sebesar 3,98 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linier antara variabel X dan variabel Y.

2. Analisis regresi juga dapat menunjukkan tingkat prosentase sumbangan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y)

(Sugiyono, 2004). Tingkat prosentase ini diperoleh berdasarkan nilai R^2 atau yang disebut sebagai koefisien determinasi. Nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,196 atau bila diprosentasekan menjadi 19,6%. Artinya besarnya sumbangan variabel X terhadap perubahan variabel Y adalah sebesar 19,6% sedangkan 80,4% sisanya oleh variabel lain di luar variabel X.

- Persamaan garis regresi dibutuhkan sebagai fungsi prediksi apabila menerima data tambahan untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh tambahan data tersebut terhadap variabel Y.

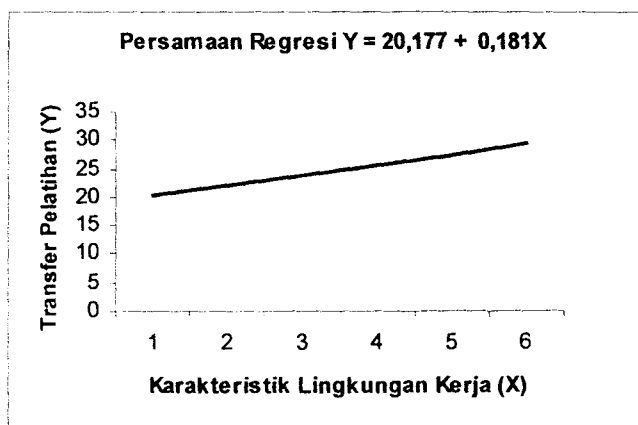
Tabel 4.6. Hasil Koefisien Analisis Regresi dari SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,177	5,482		3,681	,000
	Karakteristik Lingkungan Kerja	,181	,045	,442	4,037	,000

Persamaan garis regresi diperoleh dari perhitungan dalam bentuk koefisien.

Persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = 20,177 + 0,181 X \quad (4.1)$$



Gambar 4.2 Grafik persamaan regresi linier penelitian

5. Nilai nilai signifikansi dari tabel 4.6 di atas adalah $p = 0,000$ sedangkan nilai *t test constant* atau *t* hitung = 3,681. Nilai ini lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,000. Dari kedua hal tersebut dapat diartikan bahwa konstanta regresi juga berpengaruh sehingga persamaan (4.1) tidak berubah. Kemudian nilai *t* hitung untuk variabel *X* sebesar 4,037 atau lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,000. Artinya bahwa memang ada pengaruh variabel *X* terhadap variabel 4,037 atau lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,000. Artinya bahwa memang hubungan antara variabel *X* dan variabel *Y*.

F. Pembahasan

Analisis regresi sesuai dengan yang tercantum dalam bab metode penelitian, digunakan sebagai analisis statistik untuk dapat menjawab hipotesis penelitian. Hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan antara karakteristik lingkungan kerja dengan transfer pelatihan pada karyawan Departemen Pengolahan Bijih PT. Newmont Nusa Tenggara” dijawab dengan perhitungan koefisien korelasi (*R*) yang menjadi dasar untuk uji signifikansi apakah variabel bebas berhubungan dengan variabel bergantung. Hasil yang diperoleh nilai *R* sebesar 0,442 dengan uji *F* sebesar 16,294 dan nilai $p = 0,000$. Suatu variabel bebas dikatakan berhubungan atau tidak dengan variabel bergantung apabila nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis diterima atau dengan kata lain **“Ada hubungan antara karakteristik lingkungan kerja dengan transfer pelatihan pada karyawan Departemen Pengolahan Bijih PT. Newmont Nusa Tenggara.”**

Hasil ini mendukung simpulan yang dibuat oleh para peneliti sebelumnya mengenai hubungan karakteristik lingkungan kerja dengan transfer pelatihan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Baldwin & Ford (1988), Noe & Smchmitt (dalam Craig, 1999) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan fungsional dengan transfer pelatihan.

Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu:

$$Y = 20,177 + 0,181 X$$

dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara karakteristik lingkungan kerja dengan transfer pelatihan. Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa jika misalnya nilai karakteristik lingkungan kerja bertambah satu satuan, maka nilai transfer pelatihan subyek akan bertambah sebesar 0,181 satuan. Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini konstanta persamaan regresi juga berpengaruh terhadap perubahan variabel transfer pelatihan. Jika variabel X bernilai 0, maka variabel Y akan mempunyai nilai sebesar 20,177. Hal ini berarti bahwa jika tidak ada karakteristik lingkungan kerja, maka transfer pelatihan tetap ada sehingga memang ada variabel lain yang juga berhubungan.

Dari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dianalisa bahwa pada penelitian ini variabel karakteristik lingkungan kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 19,6% terhadap perubahan variabel transfer pelatihan sedangkan sisanya yaitu 80,4% oleh faktor-faktor lain selain karakteristik lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Baldwin & Ford (1988) dalam Noe (2002), selain berhubungan dengan karakteristik lingkungan kerja, transfer pelatihan juga berhubungan

dengan karakteristik peserta dan desain pelatihan. Noe (2002) menjelaskan bahwa karakteristik peserta pelatihan seperti kemampuan, kepribadian, dan motivasi yang ada pada peserta akan dapat mendukung proses transfer pelatihan sehingga peserta akan mudah dan mempunyai motivasi untuk pembelajaran/penguasaan pada isi program pelatihan yang diberikan. Desain pelatihan juga merupakan hal yang penting agar materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan lebih mudah diterima yaitu berkaitan dengan isi/materi pelatihan, ruang kelas, instruktur dan praktek langsung, desain pelatihan yang baik akan menjadi umpan balik bagi peserta maupun penyelenggara sehingga proses belajar dan transfer akan lebih mudah.

Foxon (1993) telah melakukan penelitian secara *content analysis* terhadap artikel-artikel dan penelitian transfer pelatihan. Dari faktor-faktor yang berhubungan dengan terjadinya transfer pelatihan, ia mengelompokkannya menjadi empat faktor utama, yaitu faktor iklim organisasi, faktor desain pelatihan, faktor karakteristik peserta pelatihan dan faktor penyampaian pelatihan. Dari keempat faktor tersebut, iklim organisasi merupakan faktor yang paling mendukung dengan prosentase sebesar 42%, sedangkan faktor desain pelatihan sebesar 22%, faktor karakteristik peserta pelatihan sebesar 21% (dengan faktor motivasi peserta yang paling dominan) dan faktor penyampaian pelatihan sebesar 13%. Menurut Knowles (1980) dalam Flint (2002) salah satu karakteristik dari individu dewasa yang menjadi peserta pelatihan adalah motivasi untuk belajarnya lebih banyak datang dari dalam dirinya sendiri daripada dukungan faktor eksternal sehingga transfer pelatihan akan lebih mudah terjadi.

Tidak tertutup kemungkinan adanya kelemahan-kelemahan pada penelitian ini yang menyebabkan analisis tidak begitu mendalam, antara lain:

1. Adanya *social desirability*, yaitu kecenderungan untuk berespon sesuai dengan apa yang dapat diterima secara sosial atau kecenderungan untuk menunjukkan hal-hal yang positif. Subyek mungkin menjawab apa yang diharapkan dan dapat diterima secara sosial bukan jawaban pribadinya berdasarkan pengalaman masing-masing, sehingga penilaian mereka cenderung positif. Kemungkinan lainnya bisa disebabkan oleh adanya kekhawatiran bahwa adanya item-item pernyataan yang berkaitan dengan atasannya akan berpengaruh terhadap penilaian karyawan di perusahaan, walaupun pada kuisisioner sudah tertulis bahwa hasil penelitian ini tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap karyawan karena identitas dan jawaban subyek dirahasiakan. Bahkan keterbukaan dan kejujuran subyek dalam mengisi kuisisioner diharapkan bermanfaat untuk memberikan masukan bagi peningkatan mutu sistem manajemen di perusahaan.
2. Ketidakhadiran peneliti ketika subyek melakukan pengisian kuisisioner membuat peneliti tidak dapat mengontrol pengisian kuisisioner. Ada kemungkinan subyek menjawab kuisisioner dengan asal-asalan, saling memberi tahu sehingga ada kesamaan dalam pengisian atau kemungkinan lain subyek tidak mengerti atau salah mengerti pernyataan yang ada dalam kuisisioner, sementara peneliti tidak hadir untuk menjelaskan maksud pernyataan tersebut.

3. Kondisi subyek pada saat pengisian kuisisioner juga dapat mempengaruhi jawaban yang diberikan, misalnya subyek dalam keadaan lelah atau tidak sehat akan memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan dirinya, karena proses berpikirnya terhambat oleh kondisi fisik subyek tersebut.
4. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuisisioner dan tanpa wawancara terhadap subyek.
5. Kurangnya referensi yang membahas transfer pelatihan sehingga peneliti kesulitan dalam membuat alat ukur.

Selain itu peneliti menduga ada beberapa hal yang berkaitan dengan kondisi kerja di PT.NNT yang bisa mempengaruhi penelitian ini, yaitu:

1. Pengaturan jadwal pelatihan di PT.NNT yang dilaksanakan secara berkelompok sangat fleksibel. Fleksibilitas pengaturan tersebut disebabkan oleh beban kerja di lapangan, seperti jadwal kerja malam, panggilan darurat untuk tugas penting yang tidak bisa ditinggalkan, kerusakan mesin mendadak (tak terjadwal), atau bahkan jadwal *overhaul* mesin yang diubah secara mendadak dimajukan atau dimundurkan.
2. Pergantian kelompok peserta bisa berpengaruh terhadap kemajuan pelatihan yang banyak melibatkan tim kerja. Hal ini juga disebabkan dengan ciri kerjasama kelompok yang sudah terbentuk di lapangan. Penyesuaian di antara peserta di kelompok yang sering berganti memerlukan waktu. Dari pengamatan pihak, bisa jadi pergantian itu menguntungkan. Namun bisa jadi mengurangi kebersamaan yang telah

terjalin di lapangan, bilamana sesama anggota memerlukan penyesuaian perilaku.

7. Hasil Tambahan

1. Gambaran karakteristik lingkungan kerja

Dari hasil uji normalitas, telah diketahui bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu dalam penormaan skor untuk menggambarkan dukungan karakteristik lingkungan kerja disusun berdasarkan skor rata-rata (*mean*) dari seluruh subjek (Marianggodo, 2004). Kemudian digolongkan ke dalam lima kelas, yaitu (5) sangat tinggi (ST), (4) tinggi (T), (3) Sedang/Cukup (S/C), (2) rendah (R), dan (1) sangat rendah (SR) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. ST = $X > (mean + 1,8 SD)$
- b. T = $(mean + 0,6SD) < X < (mean + 1,8SD)$
- c. S/C = $(mean - 0,6SD) < X < (mean + 0,6SD)$
- d. R = $(mean - 1,8SD) < X < (mean - 0,6SD)$
- e. SR = $X < (mean - 1,8SD)$

Tabel. 4.7. Penormaan Skor Karakteristik Lingkungan Kerja

Variabel	Mean	SD	Kelas	Batas-batas
Karakteristik Lingkungan Kerja (X)	121,52	12,63	ST	$X \geq 144,25$
			T	$129,1 \leq X < 144,25$
			S/C	$113,94 \leq X < 129,1$
			R	$98,79 \leq X < 113,94$
			SR	$X < 98,79$

Berdasarkan pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh hasil rata-rata (*mean*) skala pengukuran karakteristik lingkungan kerja sebesar 121,52 terletak

pada kelas (3), yaitu termasuk kategori cukup. Nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim transfer, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dukungan teknologi, kesempatan untuk menggunakan keahlian yang didapat dari pelatihan dan pengelolaan keahlian secara mandiri pada karyawan dalam perusahaan ini yang menjadi subyek penelitian termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.8. Kategorisasi Subyek berdasarkan Skor Karakteristik Lingkungan Kerja

Variabel	Kategori	Jumlah Subyek	Prosentase
Karakteristik Lingkungan Kerja (X)	Sangat Tinggi	1	1,45%
	Tinggi	22	31,88%
	Sedang/Cukup	24	34,78%
	Rendah	21	30,44%
	Sangat Rendah	1	1,45%
TOTAL		69	100%

Sedangkan dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar subyek termasuk dalam kategori Sedang/Cukup yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 34,78%. Kemudian yang termasuk kategori Sangat Tinggi sebanyak 1 orang (1,45%), kategori Tinggi sebanyak 22 orang (31,88%), kategori Rendah sebanyak 21 orang (30,44%) dan kategori Sangat Rendah sebanyak 1 orang (1,45%).

2. Gambaran transfer pelatihan

Sedangkan untuk transfer pelatihan yang datanya juga berdistribusi normal dibuat kategori skor untuk menggambarkan transfer pelatihan pada subyek. Kategori ini berdasarkan nilai skor rata-rata dari seluruh subjek yang digolongkan ke dalam lima kelas, yaitu (5) sangat tinggi (ST), (4) tinggi (T), (3) Sedang/Cukup

(S/C), (2) rendah (R), dan (1) sangat rendah (SR), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. ST = $X > (\text{mean} + 1,8 \text{ SD})$
- b. T = $(\text{mean} + 0,6\text{SD}) < X < (\text{mean} + 1,8\text{SD})$
- c. S/C = $(\text{mean} - 0,6\text{SD}) < X < (\text{mean} + 0,6\text{SD})$
- d. R = $(\text{mean} - 1,8\text{SD}) < X < (\text{mean} - 0,6\text{SD})$
- e. SR = $X < (\text{mean} - 1,8\text{SD})$

Tabel. 4.9. Penormaan Skor Transfer Pelatihan

Variabel	Mean	SD	Kelas	Batas-batas
Transfer Pelatihan (Y)	42,19	5,17	ST	$X \geq 51,50$
			T	$45,29 \leq X < 51,50$
			S/C	$39,09 \leq X < 45,29$
			R	$32,88 \leq X < 39,09$
			SR	$X < 32,88$

Berdasarkan pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh hasil rata-rata (*mean*) skala pengukuran transfer pelatihan sebesar 42,19 terletak pada kelas (3), yaitu termasuk kategori cukup. Nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan keahlian yang didapat dari pelatihan pada karyawan dalam perusahaan ini yang menjadi subyek penelitian, termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.10. Kategorisasi Subyek berdasarkan Skor Transfer Pelatihan

Variabel	Kategori	Jumlah Subyek	Prosentase
Transfer Pelatihan (Y)	Sangat Tinggi	4	5,8%
	Tinggi	16	23,2%
	Sedang/Cukup	24	34,79%
	Rendah	23	33,3%
	Sangat Rendah	2	2,9%
TOTAL		69	100%

Sedangkan pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebagian besar subyek termasuk dalam kategori Sedang/Cukup yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 34,79%. Kemudian yang termasuk kategori Sangat Tinggi sebanyak 4 orang (5,8%), kategori Tinggi sebanyak 16 orang (23,2%), kategori Rendah sebanyak 16 orang (33,3%) dan subyek yang termasuk dalam kategori Sangat Rendah sebanyak 1 orang (5,8%).

Hasil penilaian karakteristik lingkungan kerja dan transfer pelatihan karyawan Departemen Pengolahan Biji PT. Newmont Nusa Tenggara yang rata-rata termasuk dalam kategori cukup ini dapat ditinjau dari permasalahan jeda waktu antara level ke level berikutnya yang berlangsung selama 1 tahun. Sehingga penyelesaian pelatihan rata-rata 4 tahun. Menurut Newstrom dalam Caravaglia (1993), keterampilan dan keahlian yang dipelajari dalam pelatihan sebanyak 40% diterapkan segera setelah pelatihan, 25% setelah 6 bulan dan 15% setelah setahun. Dengan jeda waktu selama 1 tahun memungkinkan materi pelatihan yang didapat karyawan menjadi terlupakan apalagi pelatihan penyegaran (*refresher training*) hanya dilakukan setelah peserta menyelesaikan semua level pelatihan.