

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADAPT. SUMBER  
GRAHA SEJAHTERA**

**Oleh:**

**Nur Widya Ningsih M  
201820108**

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. SGS. populasi dan sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan pt. SGS. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik dengan menyebarkan kuisioner penelitian dengan metode skala likert. Analisis data dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program statistical packages for social science (SPSS). Hasil yang timbul dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kepuasan kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja

**ABSTRAK**

This study aims to determine and analyze the effect of work environment and job training on employee job satisfaction at pt. SGS. The population and sample of this research are all employees of PT. SGS. The sample collection technique used a technique by distributing research questionnaires with the Likert scale method. The data analysis of this study used multiple linear regression analysis using statistical packages for social science (SPSS) programs. The results arising from this study indicate that the work environment variable does not have a significant positive effect on job satisfaction, the job training variable has a significant positive effect on preventing job satisfaction.

Keywords: work environment, job training, job satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang di hadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja atau bahkan menurunkan

kinerja. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerja karyawan bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitas kinerja, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2000) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose”*. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Begitu pula dengan halnya Mathis (2002), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan

dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Hasibuan (2014) menyatakan, bahwa salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan. Karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor-faktor

penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak monoton.

Faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

PT. Sumber Graha Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan pabrik pada intinya adalah mengolah bahan kayu, bahan pembantu dan sebagainya sampai menjadi plywood yang merupakan produk jadi.

Berdasarkan pada observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mendapatkan informasi dari beberapa karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan pada PT.SGS memerlukan balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak monoton. ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan kecelakaan kerja, karena pekerjaan di PT SGS adalah pekerjaan rutinitas

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka diajukan beberapa rumusan masalah sbb :

1. Apakah ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT.SGS?
2. Apakah ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.SGS?
3. Apakah ada pengaruh positif secara simultan antara lingkungan kerja

dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT.SGS?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.SGS.
3. Untuk mengetahui secara simultan lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS.

### **Manfaat Penelitian**

#### **Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### **1. Manfaat praktis**

Bagi pihak PT.SGS, hasil penelitian ini diharapkan bisa di jadikan dasar pengambilan keputusan terkait dengan pelatihan kerja dan lingkungan kerja sehingga produktivitas karyawan PT.SGS sendiri meningkat. Serta untuk

memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Landasan Teori**

#### **Lingkungan kerja**

Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas Sunyoto (2015). Lingkungan Kerja memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja di katakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Munandar (2015) menyatakan Lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

#### 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas dan cepat.

#### 2. Suhu udara

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja.

### 3. Penggunaan warna

Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna tidak hanya mempercantik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi di dalam dimana pekerjaan itu dilakukan.

### 4. Ruang gerak yang diperlukan.

Suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian

ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.

### 5. Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja adalah usaha-usaha yang bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja (baik jasmaniah maupun rohaniyah), beserta hasil karya dan alat-alat kerjanya di tempat kerja. Situasi dalam lingkungan kerja yang aman tentunya akan membuat suasana tenang dan terkendali, tentunya karyawan akan merasakan suasana yang kondusif dalam bekerja.

### 6. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan mempengaruhi tingkat kenyamanan

kerja. Apabila terjalin hubungan antar karyawan yang harmonis, maka hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik.

## **Pelatihan**

Menurut Ramya (2016) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini adalah prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menyambatkan kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif.

Sedarmayanti (2017) menyatakan Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan

metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Priansa (2014) mengemukakan Pelatihan adalah Proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru, akibatnya pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidakhanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015) factor pelatihan yaitu :

### **1. Meningkatkan Produktivitas**

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

### **2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi**

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

### 3. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja makin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

## **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan untuk memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Luthans

(2006) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011) seperti yang dikutip dari Wibowo (2014) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001):

1. moral kerja
2. kedisiplinan kerja
3. prestasi kerja

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas akan hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya

peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

### Kerangka Konseptual

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang di namakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Rahmawati, dkk., (2014), mengatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara tenang, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan karyawan betah bekerja sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

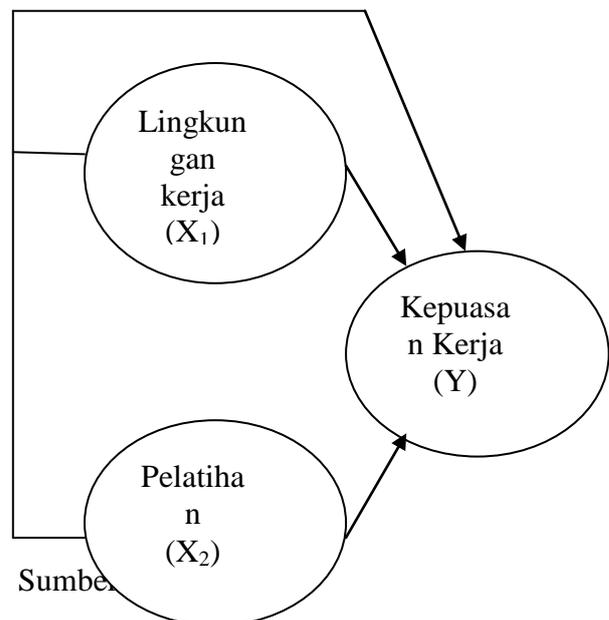
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi

perusahaan karena kepuasan mampu mempengaruhi karyawan dalam berlaku. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan bisa bekerja dengan rajin dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa dapat terwujud.

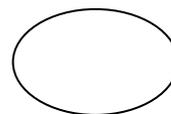
Berikut ini dapat di gambarkan kerangka pemikiran yang di jadikan dasar pemikiran dalam penelitian. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam analisis pada penelitian ini.

**Gambar 2.1**

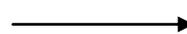
### Kerangka Konseptual



Keterangan Gambar:



: Variabel yang yang diteliti



: Garis pengaruh

## **Perumusan Hipotesis**

### **Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya. Hubungan antara Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja itu sangat erat hubungannya oleh karena karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bila ditunjang oleh lingkungannya. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan pelatihan dan kepuasan kerja**

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena pelatihan akan berdampak

pada suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja lebih terampil dan pada akhirnya karyawan tersebut akan merasa puas. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hipotesis<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Hubungan lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan, menurut Danang (2015). Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena pelatihan akan berdampak pada suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja lebih terampil dan pada akhirnya karyawan tersebut akan merasa puas, karena pada umumnya orang membahas tentang sikap pegawai yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Dari 2 pengertian di

atas dapat di artikan bahwa lingkungan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis<sub>3</sub> : lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sample, data, sumber data, maupun metodologinya.

### **Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Dalam penulisan proposal ini, penulis memilih objek penelitian pada perusahaan. PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Di Kecamatan Bua yang Beralamatkan di Jl. Andi Maradang, Desa Barowa, Kec. Bua Kabupaten Luwu, Waktu Penelitian dilaksanakandalam jangka 3 bulan.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi

tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SGS di Kecamatan Bua memiliki pekerja sebanyak 1785 yang terdiri dari beberapa departemen. Bagian produksi (*Continus Dreyer*) yang berjumlah sebanyak 50 responden yang sekaligus di jadikan sebagai sampel (sensus).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Observas (Observation)**

Yaitu dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mencatat dan mengamati apa yang di lihat dan di dengar tentang hal- hal yang berhubungan dengan bahan-bahan yang diperlukan

#### **2. Menyebarkan Angket/Kuesioner**

Yaitu pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis, yang ditujukan kepada responden, dan telah menjadi anggota sampel penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Data primer**

Yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti. Data primer ini diperoleh melalui hasil wawancara maupun dari hasil kuesioner yang diberikan berdasarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Danang Sunyoto (2013), data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

### **Data sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber, Baik dari tulisan/dokumentasi (laporan-laporan atau catatan arsip-arsip yang dapat mendukung data primer, karangan ilmiah, jurnal-jurnal dari pakar penelitian ataupun hasil-hasil penelitian) yang telah ada. Menurut Danang Sunyoto (2013) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan.

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan di dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja yang juga di sebut variabel independen adalah persepsi responden mengenai segala hal yang ada di sekeliling karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan pada saat bekerja. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel Lingkungan kerja menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

1. Adanya penerangan tempat kerja yang baik
2. Suhu udara yang membuat nyaman tempat kerja
3. Desain warna ruangan yang nyaman
4. Terciptanya lingkungan kerja yang aman
5. Adanya hubungan antar karyawan yang terjalin sehat

#### 2. Pelatihan

Variabel Pelatihan di juga di sebut variable independen adalah persepsi responden tentang pelatihan yang pernah diikuti karyawan dan berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja di

perusahaan. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel pelatihan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

1. Kemampuan berpikir dalam melaksanakan pekerjaan
2. Ketangkasan dan kecekatan dalam bekerja
3. Keterampilan dalam bekerja
4. Adanya penambahan pengetahuan seputar bidang pekerjaan
5. Praktek kerja lebih diutamakan daripada teori

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini mengambil instrument pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, instrument penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat dua variable yaitu: lingkungan kerja dan pelatihan kerja.

### **Uji validitas**

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (Ghozali,2006). Selain itu menurut pendapat Umar (2007) validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur.

### **Uji reliabilitas**

Menurut Umar ( 2007), reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika nilai ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.

kriteria penilaian uji reliabilitas sbb:

1. Reliabilitas uji coba  $\geq 0,60$  maka uji coba memiliki hasil reliabilitas yang baik
2. Reliabilitas uji coba  $\leq 0.60$  maka uji coba memiliki hasil reliabilitas yang kuran baik.

### **Analisis Data**

Analisis deskriptif, deskriptif yaitu suatu prosedur penelitian yang menganalisis data kemudian melakukan interpretasi selanjutnya menarik kesimpulan dari hasil interpretasi tersebut. Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut (Sehfudin, 2011) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### **Keterangan:**

Y = Kepuasan kerja  
X1 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja  
X2 = Variabel bebas yaitu Pelatihan kerja  
b1, b2 = Koefisien Regresi  
a = Konstanta  
e = Error (52variable bebas lain diluar model regresi

### **Uji t**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk menghitung angka konstan  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2011).

Hipotesis :

Jika sig > 0,05, maka HO diterima.

Jika sig < 0,05, maka HO ditolak.

Keputusan:

Jika t hitung < t tabel, maka HO diterima

Jika t hitung > t tabel, maka HO ditolak

### **Uji F**

Uji F dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y).

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sbb:

Menentukan hipotesis

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

## **4.HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### Uji Validitas

Uji validasi ini dilakukan dengan tujuan apakah setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan maka data tersebut valid. Sedangkan jika hasil signifikan lebih besar dari pada tingkat signifikan maka data tersebut tidak valid.

**Table 4.3**

Uji Validitas  
Variabel (x1)

Pernyataan	r <sup>-</sup> hi tu n g	r <sup>-</sup> ta be l	Kete rang an
X1. 1	0 , 3 3 2	0 , 2 1 3	Vali d
X1. 2	0 , 4 0 4	0 , 2 1 3	Vali d
X1. 3	0 , 6 2 8	0 , 2 1 3	Vali d

X1. 4	0 , 3 6 8	0 , 2 1 3	Vali d
X1. 5	0 , 2 1 9	0 , 2 1 3	Vali d
X1. 6	0 , 5 0 0	0 , 2 1 3	Vali d
X1. 7	0 , 4 0 3	0 , 2 1 3	Vali d

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel (x1) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Berikut adalah uji validitas dari variabel (x2)

**Tabel 4.4**

Hasil Uji Validitas (x2)

Pernyataan	r <sup>-</sup> hi tu ng	r <sup>-</sup> ta be l	Kete rang an
X2.	0	0	Vali

1	,	,	d
	4	2	
	3	1	
	5	3	
X2.	0	0	Valid
2	,	,	
	6	2	
	1	1	
	6	3	
X2.	0	0	Valid
3	,	,	
	3	2	
	4	1	
	4	3	
X2.	0	0	Valid
4	,	,	
	4	2	
	4	1	
	6	3	
X2.	0	0	Valid
5	,	,	
	5	2	
	2	1	
	7	3	
X2.	0	0	Valid
6	,	,	
	4	2	
	7	1	
	8	3	

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel (x2) seluruhnya valid.Hal ini dikarenakan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

**Tabel 4.5**

Hasil Uji Validitas variabel (Y)

Pernyataan	r <sup>2</sup> hitung	r <sup>2</sup> tabel	Keterangan
Y.1	0,484	0,213	Valid
Y.2	0,360	0,213	Valid
Y.3	0,358	0,213	Valid
Y.4	0,273	0,213	Valid
Y.5	0,411	0,213	Valid
Y.6	0,499	0,213	Valid
Y.7	0,554	0,213	Valid

Produktifitas variabel (Y) seluruhnya valid.Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

#### Uji Reliabilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid.Maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas data tersebut.Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 4.6**

## Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja	0,672	0,60	Reliable
Pelatihan kerja	0,672	0,60	Reliable
Kepuasan kerja	0,672	0,60	Reliable

Hasil uji reliabilitas berdasarkan *output reability statistic* dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variable penelitian tersebut reliable.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variabel, dalam hal ini variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil

pengelolaan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.21 *for windows*. Maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.916	3.600		4.699	.000
TOTALX1	.069	.099	.070	.696	.488
TOTALX2	.441	.103	.427	4.266	.000

Dependent variabel: Total\_Y

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.916 + 0,069X_1 + 0,441X_2$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16.916 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja dan pelatihan terjadi dianggap konstan (Lingkungan kerja dan pelatihan kerja = 0), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 16.916 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,069 menggambarkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada produktifitas karyawan.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja 0,441 mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada produktivitas karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien detriminasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara pemngaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. *R Square* ( $R^2$ ) berguna untuk mengetahui pengaruh

variabel terhadap independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**

Nilai Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.177

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,197 yang artinya bahwa variabel independen (Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja) memberikan pengaruh 19,7% terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja), dilihat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu oengaruh variabel independen secara parsial atau variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan criteria yaitu apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis yang diajukan akan ditolak.

Kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.21 output uji t tabel berikut.

**Tabel 4.9**

Hasil Regresi Uji t

No	Variabel independen	Nilai	
		t hitung	Sig.
1	Lingkungan kerja	0,696	0,488
2	Pelatihan kerja	4,266	0,000

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $0,696 \leq 1,663$  dengan tingkat signifikan  $0,488 < 0,05$  berarti lingkungan kerja yang diberikan oleh PT.SGS tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Pelatihan kerja diperoleh  $t_{hitung}$   $4,266 \geq 1,663$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti terhadap pengaruh positif atau

dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $5\% = 0,05$ . Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.21 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**

Hasil Regresi Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.581	2	24.290	10.059	.000 <sup>b</sup>
	Residual	198.007	82	2.415		
	Total	246.588	84			
a. Dependent Variable: TOTALLY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Hasil dari tabel 4.10 memperlihatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar

10,059 nilai ini yang akan menjadi statistic uji yang akan dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang dihitung dengan  $df_1$  (derajat bebas pembilang) = 2 dan  $df_2$  (derajat bebas penyebut) = 85 maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,72. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  yang telah didapat maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,059 > 2,72$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS V.21, dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan

bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $0,696 \leq 1,663$ . Hal ini berarti semakin adil atau tidak adil, semakin layak atau tidak layak, dan semakin wajar atau tidak wajarnya lingkungan kerja yang diberikan oleh PT.SGS tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Potu (2013) yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan uji t yang dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $4,266 \geq 1,663$  artinya ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap

aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang sudah diterapkan oleh karyawan memberikan dampak yang sangat bagus pada produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahanggamu dan mandey (2014) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **5.PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian data dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS di Kecamatan Bua. Artinya lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan

semakin baik atau tidaknya produktivitas karyawan tersebut.

2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS di Kecamatan Bua. Artinya jika karyawan menerapkan pelatihan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut:

1. diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serikat wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden

melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan langsung pernyataan yang kurang atau tidak dipahami.

3. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Andi. Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Badeni. 2014:3. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. ISBN 978-602-7825-87-1. Bandung: Alfabeta
- Darwito, 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja karyawan, Tesis
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Edison, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta
- Khoiriyah, L. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI Bali Jayawijaya Surakarta, Skripsi
- Lodjo, F.S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.3 Juni 2013*, Hal.747-755. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 3 Juni 2013
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Noe. A. Raymond., et.al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Rachmawati, K. Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi

- Yogyakarta.
- Sedarmayanti.2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sehfudin, A. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi.
- Sukanto dan Indriyo, 2000. Manajemen Personalia .Jakarta : Erlangga.
- Suparyadi.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.Jakarta :
- Triguno.(2004). Budaya Kerja.Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Titin Pramiyati, J. Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual. Jurnal SIMETRIS, 2017, VIII, 679-686.
- Timbowo1, Z. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap. *Jurnal EMBA*, 2016, V, 31-36.