

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Florindo Makmur

**Flora Halipah
Dea Andila**

*Prodi SI Manajemen
STIE Bina Karya Tebing Tinggi
florahalipah003@gmail.com
deaandila701@gmail.com*

Dosen Pembimbing:

Dr. Aisyah Siregar, S.E.,M.M.
Dr. Willy Cahyadi, S.Kom.,M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT. Florindo Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Florindo Makmur yaitu 35 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Sample Jenuh*. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil kuesioner/angket yang diisi secara langsung oleh responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda pada aplikasi SPSS versi 26.00. metode analisis yang digunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis dan Uji Sobel. Hasil dari penelitian ini yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh antar Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. FLORINDO MAKMUR

**Flora Halipah
Dea Andila**

*Prodi SI Manajemen
STIE Bina Karya Tebing Tinggi
florahalipah003@gmail.com
deaandila701@gmail.com*

Supervisor:

*Dr. Aisyah Siregar, S.E.,M.M.
Dr. Willy Cahyadi, S.Kom.,M.Si*

The aim of this research is to analyze and test the influence of training and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the production department of PT. Florindo Makmur. The population in this study were all employees of the production department of PT. Florindo Makmur, namely 35 people. Sampling was carried out using the Saturated Sample Technique. The data source in this research comes from primary data, namely from the results of questionnaires filled out directly by respondents. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis on the SPSS version 26.00 application. The analytical methods used are Instrument Test, Classical Assumption Test, Linear Regression Test, Determination Coefficient, Hypothesis Test and Sobel Test. The results of this research are that Training influences Employee Performance, Work Environment influences Employee Performance, Training influences Job Satisfaction, Work Environment influences Job Satisfaction, Job Satisfaction is unable to mediate the influence of Training on Employee Performance, and Job Satisfaction is able to mediate the influence between work environment and employee performance.

Keywords: *Training, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset yang berharga pada sebuah organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Safitri, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tujuan utama setiap perusahaan dalam mengembangkan bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan. Menurut Helmi (2022), Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, serta menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

PT. Florindo Makmur berada di Jl. Besar Desa Pergulaan Dusun V Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, yang bergerak dibidang pengolahan ubi sebagai bahan baku utama yang menjadi tepung tapioka sebagai produk jadi, dimana proses produksi yang dilakukan berdasarkan potensi permintaan pelanggan terhadap produk jadi, yaitu tepung tapioka. Pada PT Florindo Makmur terdapat beberapa divisi yakni:

1. Bagian personalia
2. Bagian Keuangan
3. Bagian Produksi

Adapun tugas yang dimiliki bagian produksi ialah:

- a. Melaksanakan kebijakan dan rencana produksi
- b. Merawat dan menjaga seluruh mesin-mesin produksi
- c. Melaksanakan produksi dan prosedur kualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan
- d. Memahami kerja dengan standar keamanan

Bagian Produksi terdiri dari:

1. *quality control*
2. Gudang,
3. KA regu
4. *adm sperpart*
5. adm lapangan singkong
6. adm pembelian

Pemilihan untuk objek penelitian ini karena adanya masalah kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi yang mengalami ketidakstabilan dalam mencapai target produksi. Salah satu kinerja karyawan pada PT. Florindo Makmur dapat dilihat pada data jumlah hasil produksi pada November 2023 – April 2024 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Pada PT Florindo Makmur November 2023 – April 2024

Tahun	Hasil Produksi
November 2023	951 ton
Desember 2023	2094 ton
Januari 2024	945ton
Februari 2024	923 ton
Maret 2024	880 ton
April 2024	810 ton

Sumber : PT. Florindo Makmur, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat hasil produksi pada 6 bulan terakhir terdapat 4 bulan pada tahun 2024 yakni januari, februari, maret dan april kuantitas hasil produksi PT Florindo Makmur berangsur – angsur mengalami penurunan yang sangat signifikan dibandingkan pada hasil produksi bulan november dan desember tahun 2023.

Dalam hal ini, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 orang responden atau karyawan bagian produksi PT Florindo Makmur untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan hasil produksi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil prasurvey yang disebarkan peneliti pada 30 orang karyawan.

Tabel 1.2
Data Prasurvey Kinerja Karyawan Sebanyak 30 Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	14	46,7%	16	53,3%
2	Karyawan mencapai target yang sudah ditentukan	12	40%	18	60%
3	Karyawan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.	8	26,7%	22	73,3%
Rata - rata		11,3	37,8%	18,7	62,2%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Data hasil pra-survey pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu 14 orang menjawab setuju dan 16 orang tidak setuju. Pada pernyataan kedua karyawan mencapai target yang sudah ditentukan 12 orang menjawab setuju dan 18 orang tidak setuju. Pada pernyataan ketiga karyawan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan 8 orang menjawab setuju dan 22 orang tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan kinerja karyawan pada bagian produksi masih belum optimal ini didukung dengan banyaknya karyawan menjawab tidak setuju memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Dimana terpenuhinya standar mutu yang ditetapkan menentukan hasil pekerjaan yang berkualitas.

Kualitas suatu karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah penguasaan terhadap bidang pekerjaan. Triastuti et al., (2021) menyatakan bahwa Penguasaan kerja karyawan ini berkaitan erat dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan diselenggarakan sebagai upaya menaikkan kinerja karyawan di masa kini atau pekerjaan lain yang menjadi tanggungjawabnya di masa mendatang.

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 menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga merupakan proses yang tidak pernah berakhir atau berkelanjutan. Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Ini juga mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi dimasa depan dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan dianggap sebagai semacam investasi oleh perusahaan yang tidak hanya menghasilkan laba atas investasi yang tinggi namun juga mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Secara deskripsi tertentu potensi para karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para karyawan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia usaha sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong suatu organisasi atau perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Henry, D., Ackerman, M., 2020)

Pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Florindo Makmur hanya metode praktis (*on the job training*) metode ini digunakan untuk mengasah keterampilan karyawan. Metode ini dilakukan dengan langsung melatih karyawan melalui pekerjaan yang akan ditanganinya selama 3 bulan dan setelah itu langsung ditempatkan menjadi karyawan tetap pada setiap bidang yang dibutuhkan. Adapun data rekapitulasi program pelatihan PT. Florindo Makmur pada tahun 2023.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Program Pelatihan Tahun 2023

No	Pelatihan	Keterangan
Internal		
1	PENGENDALIAN HAMA	02/02/2023
2	SISTEM JAMINAN HALAL	24/06/2023
3	PERSONAL HYGIENE & KEBERSIHAN LINGKUNGAN	25/05/2023
4	KEDISIPLINAN DAN TATA TERTIB	28/08/2023
5	GMP	21/08/2023
Eksternal		
6	SISTEM JAMINAN HALAL	25-27/07/2023

Sumber: PT. Florindo Makmur, 2024

Dapat dilihat pada tabel 1.3 PT. Florindo Makmur melakukan pelatihan yang sama pada semua karyawan setiap bidang untuk menjadi karyawan tetap. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian pelatihan dengan bidang pekerjaan yang diberikan khususnya pada bidang produksi.

Maka dari itu peneliti melakukan pra-survey mengenai Pelatihan karyawan kepada 30 orang responden atau karyawan produksi pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Data Prasurvey Pelatihan Sebanyak 30 Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	4	13,3%	26	86,7%
2	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	5	16,7%	25	83,3%
Rata - rata		4,5	15%	25,5	85%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Data hasil pra-survey pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa hanya 4 responden yang menjawab setuju dan 26 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan pertama bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada pernyataan kedua terdapat 5 responden yang menjawab setuju dan 25 responden menjawab tidak setuju bahwa tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi. Kondisi ini menunjukkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum berjalan efektif dan maksimal, akibat ketidaksesuaian materi dan juga metode pelatihan pada karyawan khususnya bagian produksi. Seperti yang dikatakan (Ningsi et al., 2016) pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun ketidaksesuaian metode pelatihan dengan materi yang dibawakan dalam melaksanakan pelatihan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan (Afandi, 2018) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja

optimal. Selain faktor pelatihan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Tidak hanya pelatihan saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan disekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, jenuh, tidak semangat bekerja dan datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah jenuh, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target.

Menurut (Bungaran, 2020) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang ada, ia akan merasa jenuh, tidak nyaman, tidak termotivasi dalam bekerja, munculnya

ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.(Untung dasio, 2017)

Menurut (Untung dasio, 2017) terdapat dua lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain suhu udara, kebisingan, kebersihan dan kenyamanan. Jelas bahwa dalam pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Namun demikian, tidak semua unsur fisik yang terdapat dalam ruang kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan atau mungkin sudah saatnya diperbaharui untuk memberi kesan yang lebih berbeda, khususnya dalam memberikan kepuasan kerja yang mengarah pada meningkatnya kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja

No	Lingkungan kerja	Keterangan
1	Kebisingan	1. Alat Peredam Suara 2. Konstruksi Ruang Kerja
2	Suhu Udara	1. Alat Pengatur Suhu Udara
3	Kebersihan	1. Pengolahan Sisa Hasil Produksi
4	Kenyamanan	1. Jaminan Keselamatan Karyawan 2. Peralatan Keamanan

Sumber: PT. Florindo Makmur,2024

Tabel 1.5 di atas menunjukkan lingkungan kerja fisik PT. Florindo Makmur dapat dilihat dari sudut pandang karyawan. Kebisingan tempat kerja, suhu udara, kebersihan dan kenyamanan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya dan berdampak pada

karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Adapun peneliti melakukan pra-survey untuk melihat tanggapan karyawan terkait lingkungan kerja non fisik pada PT. Florindo Makmur khususnya pada bagian produksi pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.6
Data Pra-survey Lingkungan Kerja sebanyak 30 Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
1	Hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik	13	43,3%	17	56,7%
2	Hubungan karyawan dengan atasan sangat harmonis	8	26,7%	22	73,3%
Rata - rata		10,5	35%	19,5	65%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel 1.6 menunjukkan aspek lingkungan non fisik, hasil yang didapat menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa hubungan emosional dan hubungan kerja baik antar karyawan maupun antar pimpinan perusahaan tidak terjalin dengan baik. Hal ini dirasakan sebagai kendala mayoritas responden, hingga memungkinkan kinerja mereka tidak maksimal. Apabila keadaan ini tidak segera diatasi tentunya sangat berpotensi menekan kinerja karyawan dan akan berujung pada memburuknya kinerja perusahaan.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan yang juga merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Menurut Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi

menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut.

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Florindo Makmur pada bagian produksi peneliti melakukan survey kepuasan kerja, berikut ini hasil pra-survey yang disebarakan pada 30 orang karyawan bagian produksi PT Florindo Makmur.

Tabel 1.7
Data Pra-Survey Kepuasan Kerja sebanyak 30 Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
1	Penempatan kerja sesuai dengan kemampuan karyawan	12	40%	18	60%
2	Promosi (kenaikan jabatan) berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	8	26,7%	22	73,3%
Rata-rata		14,5	33,4%	15,5	66,7%

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan aspek kepuasan kerja, hasil pra-survey yang didapat sebagian besar responden merasa kurang puas terhadap pekerjaannya ini didukung berdasarkan faktor tidak sesuainya penempatan kerja dan promosi (kenaikan jabatan) berdasarkan hasil kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan memilih lebih mengutamakan pekerjaannya daripada upah atau balas jasa yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan, di mana mayoritas karyawannya mendapat kepuasan kerja, tidak mustahil bahwa beberapa dari mereka merasa tidak puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Makin puasnya karyawan, maka kinerja mereka akan makin tampak.

Kebalikannya, bila mereka tidak puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul kemalasan yang akhirnya memunculkan efek buruk pada kinerjanya.(Heryana, 2020)

Dalam skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan yang dialami karyawan bagian produksi, mengingat pentingnya pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton yang dijalani. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Produksi PT. Florindo Makmur Desa Pergulaan Kec Sei Rampah”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan tentang keadaan yang sebenarnya dalam suatu perusahaan harapannya dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

2. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini dapat menjadi pelengkap refferensi yang di gunakan dalam rangka menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan harapan dapat diaplikasikan dalam kehidupan nyata.

3. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan berbagai faktor yang berpengaruh dan kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Manfaat bagi mahasiswa

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi mahasiswa STIE Bina Karya dalam mencari pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di suatu perusahaan.





BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi peneliti yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Tonce, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Sikka X: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Kerja Pegawai Z: Kepuasan kerja	Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. c. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai. d. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.
2	(Yeni Setiani, 2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta	Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 26 a. Hasil penelitian secara parsial bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		<p>X1: Pelatihan Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Kinerja karyawan.</p> <p>b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>d. Hasil penelitian pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	(Prasetyo, 2019)	<p>Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (Bppk) Jakarta</p> <p>X1:Pengaruh Pelatihan X2: Lingkungan Kerja X3:Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja</p>	<p>Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 3.0.</p> <p>a. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>b. terdapat pengaruh positif signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>c. terdapat pengaruh positif signifikan dari Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>d. terdapat Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>e. terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>f. terdapat budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

			<p>g. terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>h. pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>i. terdapat lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.</p> <p>j. terdapat budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.</p>
4	(Bungaran, 2020)	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan</p> <p>X1:Pengaruh Pelatihan X2:Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Software SPSS Versi 21</p> <p>a. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

5	(Triastuti et al., 2021)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk X1: Pengaruh Pelatihan X2: Lingkungan X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. a. Hasil analisis regresi linier berganda menemukan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c. pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sama besarnya terhadap kinerja karyawan
6	(Wibowo, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta X1: Pelatihan Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	Alat Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 23 . a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. b. lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. c. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. d. Pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: data diolah 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (NURMALA, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerja sama dan bersenergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan, akan tetapi yang harus dipahami dan dimengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk ciptaan tuhan, sehingga didalam pengkajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa bidang ilmu yang terkait, seperti ilmu psikologi, dan nilai nilai religi lainnya. Dalam Manajemen SDM juga membahas tentang desain dan implementasi dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang didalamnya bagaimana dalam pengaturan karyawan, evaluasi kerja karyawan, kompensasi karyawan dan hubungan dalam ketenagakerjaan yang baik, maka manajemen SDM harus melibatkan semua unsur dalam manajemen sumber daya tersebut.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Muhammad Rafi Adriyan, 2018) melalui lima area fungsional meliputi, perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi, dan *benefit, safety* dan kesehatan serta pegawai dan relasi buruh.

1) Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan. Secara umum istilah perencanaan ini mengacu pada usaha organisasi dalam mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utamanya yakni supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan sesuai dengan tuntutan tersebut.

2) *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis pekerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi.

3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM yang utama tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan

pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa mendatang. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

4) Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai *reward* yang adil bagi kontribusi mereka dalam upaya memenuhi tujuan organisasional. Reward bukan hanya finansial semata namun *reward* non finansial seperti lingkungan tempat kerja yang memadai upaya untuk memberikan kepuasan dan kesenangan dalam bekerja.

5) Keamanan dan Kesehatan

Keamanan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut sangat penting karna karyawan yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan lebih memungkinkan untuk produktif dan menghasilkan benefit bagi perusahaan.

6) Pegawai dan Relasi Kerja

Mengemukakan bahwa banyak organisasi dewasa ini lebih suka lingkungan oganisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat

buruh mempresentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif.

7) Riset Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya riset HR tidak jauh berbeda dengan riset HRM, riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

Sedangkan menurut (Muhammad Rafi Adriyan, 2018) fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karna tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Menurut (Lestari & Sriathi, 2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. (Zuana et al., 2014)

mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang. (Handoko, 2001) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai berikut: “Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia”. Oleh sebab itu pelatihan kerja hendaknya dilaksanakan secara bertahap mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung dengan cepat dan mempengaruhi kehidupan organisasi dalam perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki beberapa tujuan. Menurut (Al-Rasyid, 2019) tujuan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1) *Reduce learning time to teach acceptable performance*

Dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.

2) *Improve performance on present job*

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.

3) *Attitude formation*

Pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.

4) *Aid in solving operation problem*

Pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.

5) *Fill manpower needs*

Pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

6) *Benefits to employee themselves*

Dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi Perusahaan.

c. Proses Pelatihan

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan

mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Ada empat langkah dalam proses pelatihan (Heina, 2017), yaitu:

1) Kebutuhan pelatihan

Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan yaitu analisis organisasional, analisis pekerjaan dan analisis individual.

2) Perancangan pelatihan

Dalam proses perancangan pelatihan terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, yaitu kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.

3) Pelaksanaan pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan, ada berbagai factor yang perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, yaitu sifat pelatihan, identifikasi peserta latihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu, dan lamanya pelatihan. Variabel-variabel tersebut sangat besar poengaruhnya atas keberhasilan kegiatan pelatihan.

4) Penilaian pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuantujuan yang diharapkan manajer.

d. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan ada lima menurut (Pancasasti, 2022), yaitu:

1) Isi Pelatihan

Isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.

2) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3) Sikap dan keterampilan instruktur

Instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4) Lama waktu pelatihan

Yaitu lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5) Fasilitas pelatihan

Yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah maknanya memuaskan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Mufidah, 2020) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan efektivitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana didalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu Perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Bungaran, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Kotrinnada, 2022) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Suhu
- 2) Kebisingan
- 3) Penerangan
- 4) Mutu Udara

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Mufidah, 2020) indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

yaitu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pemimpin yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Prayogi et al., 2021). Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda – tanda peringatan adanya

kinerja yang merosot. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Ngalimun, 2019).

(Salman farisi, 2020) mendefinisikan kinerja adalah suatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan dengan seberapa banyak memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

Menurut (Rivai, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

b. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Didalam manajemen terdapat tiga jenis kinerja (ASMAYA, 2021) yang terdiri atas:

1) Kinerja pegawai

Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kinerja proses

seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut system manajemen kinerja.

3) Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Ngalimun, 2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang terhadap kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu meliputi kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.
- 2) Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lainnya
- 3) Faktor organisasi Faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) menilai maupun kelompok dalam suatu aktivitas yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Malik Wicaksono et al., 2022) Indikator Kinerja dapat dilihat dari:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat maksimum proses atau hasil dalam melaksanakan aktivitas yang mendekati integritas yang diharapkan atau tujuan.
- 2) *Quantity*, jumlah yang dihasilkan (rupe, unit, siklus aktivitas yang diselesaikan).
- 3) *Timeliness*, periode waktu di mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan jumlah keluaran lain dan yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost Effectiveness*, sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk memaksimalkan atau meminimalkan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Verina, 2016).

b. Teori Teori Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut (Rivai, 2020):

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan

pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor

tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Adapun jenis-jenis kepuasan kerja menurut (Zuraida, 2020) terdiri dari:

- 1) Kepuasan kerja, di dalam pekerjaan, hal ini merupakan kepuasan kerja yang diperoleh dari pujian hasil kerja, perlakuan, penempatan serta suasana lingkungan kerja yang baik.
- 2) Kepuasan kerja, di luar pekerjaan, hal ini karyawan mendapatkan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerja di luar dari pekerjaannya, ini digunakan untuk mencukupi kebutuhannya.
- 3) Kepuasan kerja, dalam dan luar pekerjaan, adanya keseimbangan antara balas jasa dengan pelaksanaan kerjanya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Kiswuryanto, 2014) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci menjelaskan dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2) Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap

perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4) Pengawasan (*Supervisor*)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi

pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

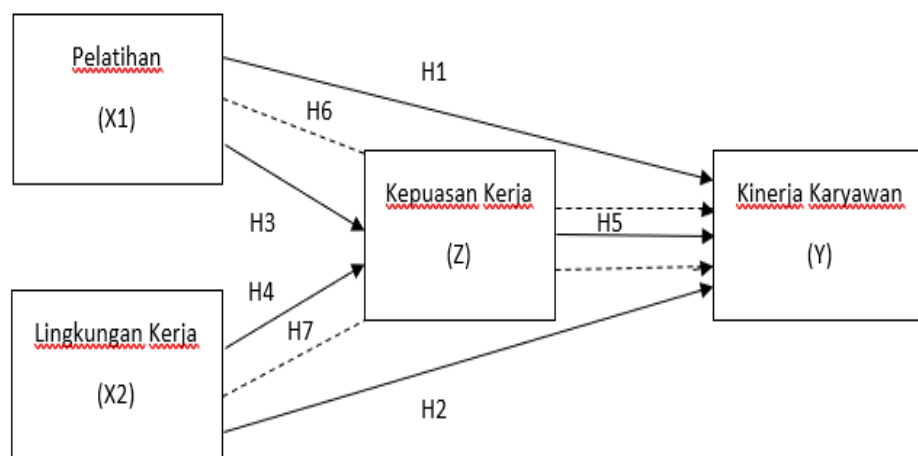
e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Jahidah Islamy, 2019) menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan indikator kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang diberikan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 2) Gaji, jumlah bayaran yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang dengan melalui kenaikan jabatan. Hal ini berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- 4) *Supervisor*, seseorang yang bertanggung jawab memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja, seseorang akan senantiasa berinteraksi dalam bekerja. Seseorang akan merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
 - - - - -> : Pengaruh tidak langsung

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
2. Adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
3. Adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
4. Adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
5. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah
6. Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah

7. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah

a. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.

Dilakukannya pelatihan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, meningkatnya kinerja karyawan harus dibarengi dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan proses pekerjaan, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, dengan kata lain pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Asnawi, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pratama Abadi Industry Sukabumi (Studi Pada Divisi *Quality Control*) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan didasarkan pada hasil analisis jalur antara variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga kinerja mereka ikut meningkat. Artinya bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan.

Menurut (Nurdiana, 2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika lingkungan kerja baik dan mendukung dapat menimbulkan rasa nyaman yang akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

c. Hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Pelatihan mampu meningkatkan kepuasan dengan kinerja yang meningkat setelah pelatihan mampu menambah rasa percaya diri dalam bekerja. Hal demikian mendukung teori menurut Kasmir yang menyatakan bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan rasa percaya diri, menambah pengetahuan, meningkatkan motivasi, memahami lingkungan kerja, dan sebagainya.

d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Isma & Dipotmodjo, 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa hasil penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sering berdampak pada hasil kerja dan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Apabila karyawan yang bekerja mendapatkan kepuasan yang tinggi, maka mereka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian mereka dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk meningkatkan hasil. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sering terjadi penurunan semangat kerja, tingkat absensi karyawan yang tinggi yang akhirnya karyawan tidak

mendapat kepuasan kerja dan memutuskan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (labour turnover).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (RST et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka PT Dexter Ekspresindo Jakarta harus dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman lagi dari yang sebelumnya, sehingga karyawan akan terdorong lebih giat dan serius untuk bekerja secara maksimal dengan melakukan fast respon apabila ada kerusakan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja karyawan, seperti ac rusak ataupun lampu yang sudah padam atau mati.

e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Paparang et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja memiliki lima indikator penting, yaitu yang pertama Gaji. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bahwa gaji merupakan faktor penting karena dari gaji atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja pegawai akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan gaji sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di

Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Explanatory research*. Menurut (Gunawan & Monika, 2022) explanatory research yang memberi penjelasan mengenai kedudukan variabel yang akan diteliti dan pengaruh antar variabel di dalam penelitian. *Explanatory research* berusaha mengidentifikasi, memastikan hubungan sebab-akibat antar variabel dan untuk mengetahui/memprediksi bagaimana satu fenomena akan berubah atau bervariasi dalam hubungannya dengan variabel lain. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel kepuasan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi. (Dwipashadarna, 2019) berpendapat penelitian replikasi yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian yang serupa namun dengan menggunakan sampel, variabel, dan periode yang berbeda. Penelitian replikasi digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang sama, namun dengan kondisi dan obyek penelitian yang berbeda dan bertujuan untuk melihat keabsahan teori dan penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini replikasi dari penelitian (Prasetyo, 2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (Bppk) Jakarta.

C. Lokasi Dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini dilakukan di PT. Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah, Provinsi Sumatera Utara

2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2024 sampai dengan Agustus 2024.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh objek penelitian yang memiliki kriteria tertentu. Menurut (Sugiyono, 2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peeliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Florindo Makmur Desa Pergulaan yang berjumlah 35 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dari penetapan jumlah sampel yang berdasarkan pada rumusan Sugiyono, bahwa penelitian yang dilakukan dengan jumlah populasi yang lebih kecil dari seratus (<100). Hal ini sering

dilakukan bila sejumlah populasi relatif kecil, kurang atau lebih dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian, maka total jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 35 karyawan (responden) bagian produksi di PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini Teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2022) *sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut (Adriansyah, 2023), mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan bagian produksi PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi dan gabungan ke empatnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Prawiyogi et al., 2021). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Nasution, 2020)

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. (Lestari & Sriathi, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap Dan Keterampilan Instruktur 4. Lama waktu pelatihan 5. Fasilitas Pelatihan (Pancasasti, 2022)	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Mufidah, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja (Mufidah, 2020)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Ngalimun, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Cost Effectiveness</i> (Malik Wicaksono et al., 2022)	Likert
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 	Likert

	tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Verina, 2016)	5. Rekan Kerja (Jahidah Islamy, 2019)	
--	---	--	--

Sumber Data diolah peneliti (2024)

H. Metode Analisis Data

Menurut (Aprilia, 2020) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan *software Statistical Program of Partial Science (SPSS) version 26 for windows*.

Tahap – tahap dalam pengujian ini adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian.

1. Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5% maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid (Novia Ruth Silaen, 2021)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas adalah derajat konsisten dan stabil data atau temuan, untuk mengukur reliabilitas digunakan uji *statistic cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabilitas apabila nilai *cronbach alpha* (Novia Ruth Silaen, 2021)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Yeni Setiani, 2023), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dua cara untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal dan tidak. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sampel kolmogorow smirnov*, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
2. Jika hasil uji *one sampel kolmogorow* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadinya heterokedasitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas adalah dengan uji glejser, dalam uji glejser apabila independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel independen maka ada indikasi terjadi pada heterokedasitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heterokedasitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Yeni Setiani, 2023)

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koleresi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS 26.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Metode pengujian yang digunakan adalah model regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif dan negative. Pengujian regresi linear berganda ini menjelaskan besarnya peranan variabel pelatihan, variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan melakukan 2 persamaan yakni:

1. Hubungan antara variabel intervening (Z) dengan variabel bebas (X)

dengan rumus:

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

2. Hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon_2$$

Keterangan

Z = Nilai yang diprediksikan (intervening)

Y = Nilai yang diprediksikan

b₀ = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel X

Untuk mencari nilai a dan b, peneliti menggunakan SPSS dengan merujuk pada tabel koefisien hasil olahan, pada kolom *Unstandardized Coefficients*.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- a) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain, setidaknya salah satu variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain, tidak ada variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan teknik dalam penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran dari pernyataan yang telah dinyatakan oleh

peneliti sehingga dapat ditarik kesimpulan pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Penerimaan atau penolakan uji hipotesis ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Hal ini berarti, secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

6. Uji Sobel

Menurut (Ghozali, 2016) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Variabel mediasi atau variabel intervening akan mempengaruhi atau dipengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Y \rightarrow Z$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, di mana c adalah pengaruh X terhadap

Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Standar error koefisien a dan b ditulis Sa dan Sb. Besarnya signifikansi pengaruh tidak langsung koefisien ab berdasarkan (Ghozali, 2016) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t_{hitung} dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan:

- Sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a : jalur variabel bebas (X) dengan variabel interverning (Z)
- b : jalur variabel interverning (Z) dengan variabel terikat (Y)
- sa : standar error koefisien a
- sb : standar error koefisien b

Setelah melakukan perhitungan, nilai t_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Namun, apabila nilai $t_{hitung} < nilai t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh mediasi. Asumsi *sobel test* membutuhkan jumlah sampel yang cukup besar, sedangkan jika jumlah sampel kecil, uji *sobel* dapat menjadi kurang konservatif (Ghazali I., 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah. (2023). *Pengaruh Omni-Channel Marketing Dan Inovasi Produk Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Nasabah Tabungan Emas PT. Pegadaian Cabang Kota Tebing Tinggi)*. sekolah tinggi ilmu ekonomi bina karya.
- Al-Rasyid, A. H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung*. universitas pasundan.
- Aprilia, A. (2020). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Kepljtusan Pembelfan Dengan Word Of Moutfl Sebagai Variabel Intervening (Studi lusus pada Konsumcn Produk Merck Lois Jeans di Street Shop LoL~)*. sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia.
- ASMAYA, B. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Asnawi, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). *Journal Unimush*, 3. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Bungaran, S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan*. universitas medan area.
- Dwipashadarna, R. H. G. M. (2019). *Sistem Dan Prosedur Pemberian Pinjaman Dalam Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL) Pada Bagian Community Development Center (CDC) (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Diponegoro University Publishing Agency, 4.
- Gunawan, D., & Monika, R. (2022). Pemanfaatan Media Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan Wirausaha Dengan Inovasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku UMKM. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 5(2), 179–187. <https://doi.org/10.32500/jematech.v5i2.2544>
- Heina, I. K. (2017). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII*. Politeknik Negeri Bandung.
- Henry, D., Ackerman, M., S. (2020). Dampak Keberadaan Ekowisata Mangrove Sicanang Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Di Kelurahan Belawan Sicanang Kecamatan Medan Belawan. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>

- Heryana. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seven Flower Tour Dan Travel*. universitas putera batam.
- Isma, A. S., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency. *Jurnal Economix*, 10(2), 257–268.
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Kiswuryanto, A. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor)* [universitas diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/42794/1/KISWURYANTO.pdf>
- Kotrinnada, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus terhadap Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kalibaru Jakarta Utara)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(1), 1071–1084.
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Mufidah, M. N. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*.
- Muhammad Rafi Adriyan. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta. *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA*, 17(1), 1–14.
- Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH

I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>

- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>
- Novia Ruth Silaen. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS)*. Penerbit Widina.
- Nurdiana, N. rahma. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR*. UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR.
- NURMALA, S. U. (2020). *Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Xyz Kantor Cabang Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 184–195. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2180>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*. universitas islam indonesia.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Putri, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PEKANBARU.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291/4632>

- RST, R.-, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi, 10*(2), 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi, 8*(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Salman farisi, juli irnawati dan muhammad fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1*(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Tonce, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/3184/pdf>
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2*(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Untung dasio. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)*. universitas diponegoro.
- Verina, M. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)*. universitas islam indonesia.
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 17*(2), 83–95. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1*(1), 279–292.
- Zuana, C. I., Swanto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7*(1), 1–9.

Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>

