

Anjar Fitria

jurnal Anjar Fitria.docx

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

trn:oid::8135:66864087

Submission Date

Sep 14, 2024, 6:51 PM GMT+7

Download Date

Jan 5, 2025, 9:48 PM GMT+7

File Name

jurnal Anjar Fitria.docx

File Size

271.8 KB

20 Pages

5,754 Words

38,088 Characters




25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)
- ▶ Internet sources
- ▶ Crossref posted content database

Top Sources

- 0%  Internet sources
- 25%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 0% Internet sources
- 25% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Tri Mahmudi, Kartika Hendra Titisari, Sari Kurniati. "Pengaruh Pengaruh Profitabi...	3%
2	Publication	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yuniarti, Est...	2%
3	Publication	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingk...	2%
4	Publication	Eyrene Gratia Debora Kayely, Bernhard Tewel, Yantje Uhing. "PENGARUH REKRUT...	1%
5	Publication	Siti Ma'muroh, Gunistiyo, Joko Mariyono. "Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Ke...	1%
6	Publication	Onsardi, Citra Andriani. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan K...	1%
7	Publication	Siti Fadhilah Khaerani. "Manajemen sumber daya manusia", Open Science Frame...	1%
8	Publication	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompens...	1%
9	Publication	Ahmad Wawan Setiawansah. "ANALISIS PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODU...	1%
10	Publication	Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Ter...	1%
11	Publication	Incar Maximilian Hia, Ayler Beniah Ndraha. "URGENSI PELATIHAN DALAM PENGE...	1%

12	Publication	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan ...	1%
13	Publication	Junaidi Junaidi, Abshor Marantika. "Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunj...	1%
14	Publication	Rosento - RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. "Pengaruh Lingkungan Kerja T...	1%
15	Publication	Gabriella Ginting, Valentine Siagian. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN K...	0%
16	Publication	Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Komitmen Org...	0%
17	Publication	Azwansyah Habibie. "ANALISIS PENGARUH RASIO – RASIO RISK BASED BANK RATI...	0%
18	Publication	Onsardi, Yulan Yulandri. "KINERJA KARYAWAN PT. SBS", Open Science Framework...	0%
19	Publication	Rika Candra Wandayu, Bambang Purnomosidhi, Abdul Ghofar. "Faktor Keperilak...	0%
20	Publication	Abdul Ajis, Asep Jamaludin Jamaludin, Nandang Nandang Nandang. "Pengaruh L...	0%
21	Publication	Elvirha Dwi Kartika, Aries Tanno. "Determinan Kepuasan Pengguna E-Filing Dala...	0%
22	Publication	Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "PENG...	0%
23	Publication	Trisna Dewi Burhanuddin, , Abd. Mansyur Mus. "PENGARUH KONFLIK PERAN GAN...	0%
24	Publication	Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompensasi fina...	0%
25	Publication	Nendy Indrasari, Dadang Purwo, Novrina Puspitasari. "Pengaruh Lingkungan Ker...	0%

26	Publication	Norawati Norawati, Romi Susanto. "Kinerja Pegawai Dilihat dari Gaya Kepemimpi...	0%
27	Publication	Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA ...	0%
28	Publication	Andri Asoka Sidantara Rosadi, Yudiyanto Joko Purnomo. "Pengaruh Sistem Infor...	0%
29	Publication	Ifriana, Febsri Susanti. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TER...	0%
30	Publication	Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTI...	0%
31	Publication	Ranthy Pancasasti. "PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KER...	0%
32	Publication	Rizky Amalia, Wita Farla, Yos Karimudin. "Pengaruh Quality of Work Life, dan Mo...	0%
33	Publication	Widyastuti Pertiwi M, . "Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepu...	0%
34	Publication	Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "PENGARUH WORK LIFE BALAN...	0%
35	Publication	Deygo Dimas Andrianto Pradana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkunga...	0%
36	Publication	Riski Amalia Madi, Wa Ode Herdiyanti Lena. "PENGARUH KARAKTERISTIKINDIVID...	0%
37	Publication	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja d...	0%
38	Publication	Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan Ke...	0%
39	Publication	Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KESELAM...	0%

40	Publication	Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja da...	0%
41	Publication	Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong. "PENGARUH DISIPL...	0%
42	Publication	Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terha...	0%
43	Publication	Harsia. "Pengaruh Struktur Kalimat Bahasa Jawa terhadap Penggunaan Bahasa I...	0%
44	Publication	Hasrul Siregar. "PENGARUH KEPEMILIKAN MANAJERIAL, KEPEMILIKAN INSTITUSI...	0%
45	Publication	Hendro Cahyono, Bayu Kurniawan, Hawik Ervina Indiworo. "The Influence of Moti...	0%
46	Publication	Hesri Mintawati. "Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ...	0%
47	Publication	Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKT...	0%
48	Publication	Kartika Kurniasari, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subyanto. "Pengaruh Lingkun...	0%
49	Publication	Muhammad Hamka Amin, Syamsul Alam, Syahruni. "Kapasitas Sumber Daya Ma...	0%
50	Publication	Onsardi, Fachri Arkat. "The Effect Of Transformational Leadership Style And Work...	0%
51	Publication	Piko Dharma Putra, Febsri Susanti. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTI...	0%
52	Publication	Ravindra Ardiana Darmadi, Veni Soraya Dewi. "Book of Abstract - The 7th Prosidin...	0%
53	Publication	Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Organis...	0%

54	Publication	Rushadiyati Rushadiyati. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM ...	0%
55	Publication	Salsa Naharani Nurjanah, Euis Soliha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkung...	0%
56	Publication	Sepryanus Rano Putra. "Pengembangan Sumber Daya Akademik Pada Universita...	0%
57	Publication	Sri Hartono. "ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYA...	0%
58	Publication	Syska Sulistyowatie. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada P...	0%
59	Publication	Tasya Adelia, Hamid Halin, Emilda. "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lin...	0%

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. TIRTA HAGUNA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Anjar Fitria

202013004@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ika Wahyuni

ikawahyuni@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha

sitisoeliha@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job training, work environment, and work culture on employee performance at CV. Tirta Haguna, with job satisfaction as an intervening variable. The population for this study were employees at CV. Tirta Haguna. The sampling method was evenly distributed without considering the strata within the population. Data analysis and hypothesis testing were conducted using regression statistical methods.

The results of the hypothesis test for direct influence using the Smart PLS 3.0 application show that job training has a positive but insignificant effect on job satisfaction, the work environment has a negative but insignificant effect on job satisfaction, work culture has a significant positive effect on job satisfaction, job training has a positive but insignificant effect on employee performance, work environment has a negative but insignificant effect on employee performance, work culture has a negative but insignificant effect on employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, job training has a significant positive but insignificant effect on job satisfaction through employee performance, work environment has a significant negative but insignificant effect on job satisfaction through employee performance, and work culture has a significant positive effect on job satisfaction through employee performance.

Keywords: *Job training, Work environment, Work culture, Job satisfaction, Employee performance*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, budaya kerja karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap

pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau *Human Resource (HR)*.

Pelatihan bagi karyawan adalah salah satu kegiatan yang memberikan keterampilan dan sikap karyawan sehingga dalam

melakukan pekerjaannya karyawan lebih percaya diri dan selesai sesuai target tepat waktu. Pelatihan adalah salah satu kegiatan yang di buat untuk menambah pemahaman dan keterampilan teknis intuk meningkatkan kinerja karyawan (Ajabar 2020:22).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan dan menaikkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan di perusahaan akan memperbaiki semangat karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersedia bekerja lebih keras buat mengejar terget dan membentuk perusahaan lebih berhasil.

Budaya tempat kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan merupakan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja. Tujuan dari tujuan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur orang dan tugas sehingga bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan dapat mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:3) adalah tindakan pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan kegiatan internal pegawai yang membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan bakatnya agar dapat bekerja dengan baik dalam bidang pekerjaannya. pelatihan kerja adalah suatu upaya yang memungkinkan pekerja menghasilkan dan memperoleh informasi untuk memiliki keterampilan dan keahlian. Menurut Wahyuningsih (2019:6) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan kerja yaitu:

- 1) Tujuan pelatihan, Pelatihan dilakukan untuk membangun kemampuan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang perlu dilakukan dalam organisasi. Tujuan pelatihan harus masuk akal dan mudah dikomunikasikan.
- 2) Materi, Isi Bahan ajar yang dapat digunakan, seperti halnya manajemen kerja, esai, psikologi kerja, disiplin, dan pelaporan kerja.
- 3) Metode yang digunakan, Metode guru, yang meliputi diskusi kelompok, latihan, latihan, dan permainan, digunakan selama pelatihan.
- 4) Kualifikasi Peserta, Pegawai yang memenuhi syarat kualifikasi, termasuk yang diinginkan oleh pimpinan dan pegawai tetap, dianggap sebagai peserta.
- 5) Kualifikasi Pelatih., Pelatih/orang yang memberikan pelatihan kepada peserta harus memenuhi

standar kualifikasi, antara lain memiliki pengetahuan tentang materi pelatihan, memberikan inspirasi dan motivasi kepada peserta, serta menggunakan metode partisipatif.

Lingkungan kerja

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa Apa yang dimaksud dengan dipahami lingkungan sekitar seseorang yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaannya secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Bisnis yang fokus pada penciptaan tempat kerja ideal atau keadaan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja Hal ini akan berdampak pada moral para pekerja. Tempat kerja yang nyaman memberikan pekerja rasa aman dan memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin.

Menurut Afandi (2018:70) indikator-indikator Lingkungan kerja antara lain:

- 1) Fasilitas, Segala sesuatu yang menghilangkan stres dan memfasilitasi pelaksanaan tugas dianggap sebagai fasilitas. Segala macam perkakas, perlengkapan kerja, dan lain-lain termasuk dalam fasilitas tersebut.
- 2) Kebisingan, Karyawan tidak menyukai kebisingan karena dapat mengganggu kenyamanan bekerja dan menimbulkan gangguan terhadap lingkungan sekitar.
- 3) Sirkulasi Udara, Proses pergantian udara dalam suatu ruang dengan cara menarik udara dari luar dan

mengeluarkan udara dari dalam disebut dengan sirkulasi udara.

- 4) Hubungan Kerja, Hubungan kerja adalah suatu pengaturan kontrak yang mengatur interaksi antara manajer dan staf.

Budaya kerja

Budaya adalah kekuatan pikiran yang diungkapkan melalui kreativitas, niat, dan rasa. Kebudayaan, sebaliknya, adalah evolusi kebudayaan, yaitu produk ciptaan, tujuan, dan perasaan. Budaya tempat kerja mengacu pada pola perilaku yang berasal dari konvensi, nilai, hukum, dan adat istiadat. Menurut Ruliyansa (2018:83), budaya kerja merupakan aspek krusial dalam operasional organisasi yang harus diperhatikan secara matang guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Hal ini membantu kesuksesan bisnis dengan menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan sadar akan tanggung jawab mereka dan secara sukarela mengikuti peraturan. Budaya tempat kerja merupakan suatu metode yang bermanfaat bagi karyawan untuk bekerja setiap hari agar mendapatkan inspirasi, motivasi, dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Triguno (2004:8) indikator Budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin, Perilaku yang berpegang teguh pada norma dan nilai yang relevan baik di dalam maupun di luar organisasi. Pekerja dengan etos kerja yang kuat

mempunyai tanggung jawab yang besar. Gunakan disiplin, manajemen waktu, dan ketertiban yang baik dalam bekerja.

- 2) Keterbukaan, Siap bertukar informasi akurat dengan rekan kerja demi kebaikan bisnis. Bersikap terbuka adalah mampu menyuarakan pikiran dan emosi secara jujur dan lugas.
- 3) Saling menghargai, Menunjukkan rasa hormat satu sama lain dengan bertindak dengan cara yang mengakui dan menghargai pencapaian, tugas, dan tugas rekan kerja lainnya.
- 4) Kerja sama, Kesiediaan membantu rekan kerja dan orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Kepuasan karyawan

Setiap orang yang bekerja berharap dapat merasa puas dengan pekerjaannya di tempat kerja bekerja. Meithiana (2017:77) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi setiap karyawan, karena tingkat kepuasannya berbeda-beda berdasarkan perilaku tertentu. Semakin banyak keinginan seorang karyawan terpenuhi di tempat kerja, semakin besar kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Hal ini karena perasaan dan perilaku pekerja terhadap semua aspek di tempat kerja akan memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila karyawan

pada CV Tirta Haguna dapat melakukan tugasnya dengan baik maka karyawan akan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:82) terdapat 4(empat) indikator dalam Kepuasan kerja :

- 1) Pekerjaan, Pekerjaan yang diselesaikan seseorang mempunyai tingkat pekerjaan yang memuaskan.
- 2) Upah, Apakah gaji seorang karyawan untuk pekerjaannya memenuhi tuntutan mereka ditentukan oleh seberapa besar gaji tersebut dianggap adil.
- 3) Pengawas, Seseorang yang bertanggung jawab mengeluarkan perintah atau melaksanakan pedoman internal di tempat kerja.
- 4) Rekan kerja, Para karyawan berkolaborasi satu sama lain dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja mungkin menganggap rekan kerja mereka menyenangkan atau tidak lucu

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan untuk suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum atau bertindak tidak etis (Afandi, 2018:83).

Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah hasil kerja seorang karyawan yang

menyelesaikan tugasnya sesuai target perusahaan (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja adalah proses menciptakan dan melaksanakan rencana. Kinerja karyawan adalah bakat, kompetensi, dan keluaran yang ditunjukkan seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai cara kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk memberikan sebuah hasil yang memuaskan di tempat kerjanya. Kinerja merupakan sebuah keberhasilan seorang karyawan secara menyeluruh selama bekerja di perusahaan dan melakukan pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan.

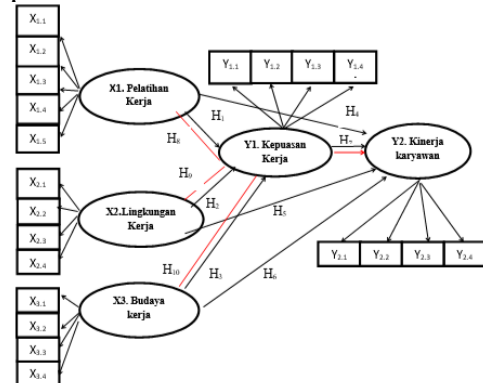
Menurut Robbins (2015:260) alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan adalah indikator kerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja, Kualitas kerja karyawan dalam perusahaan agar bisa berkreasi sesuai dengan standart kerja, maka karyawan harus memenuhi standart tertentu.
- 2) Kuantitas, Kuantitas unit kerja yang diselesaikan oleh anggota staf sehingga hasil kerjanya dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya. Misalnya, pekerja dapat menyelesaikan proyek lebih cepat dari tenggat waktu perusahaan..

- 3) Ketepatan waktu, Setiap posisi melengkapi persyaratan kehadiran atau ketidakhadiran pekerja sebelum batas waktu.
- 4) Efektifitas, Ukuran hasil pekerjaan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan target perusahaan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018:60), “Model konseptual terdiri dari pemahaman terhadap proses teoritis yang saling bergantung dan berkaitan dengan berbagai unsur permasalahan penting”. Kerangka konseptual terdiri dari serangkuman variabel yang dipelajari, dihubungkan dengan garis dan diambil dari tinjauan pustaka.



Hipotesis

Metode Penelitian

Menurut Sugiono (2015:2) “Metode penelitian adalah suatu metode ilmiah yang diperuntukan untuk memverifikasi keabsahan data guna memahami, membuktikan, dan menjelaskannya, sehingga memungkinkan ditemukannya pemecahan masalah”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan deskriptif karena dalam penelitian ini menyajikan angka.

Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian merupakan objek penelitian yang akan terjadi kegiatan penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. Tempat penelitian dilaksanakan di CV Tirta Haguna Arjasa Situbondo. Waktu penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu kurang lebih 3 bulan yaitu dimulai dari bulan Januari sampai Maret 2024. Pada bulan Januari penentuan judul penelitian yaitu “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Haguna Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervining”. Pada bulan Februari hingga April 2024 menyelesaikan proposal penelitian.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah karyawan CV Tirta Haguna Situbondo dengan jumlah karyawan yang aktif pada tahun 2024 adalah sebanyak 36 karyawan tetap. Sampel dapat dianggap sebagai bagian dari populasi yang darinya populasi asli dideskripsikan menggunakan hasil sampel. CV Tirta Haguna di Arjasa Situbondo yang dipilih sebagai sampel penelitian, kini mempunyai karyawan aktif, dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 36 orang pada tahun 2024.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, teknik wawancara, studi pustaka, kuesioner, dan dokumentasi.

Observasi

Sugiyono (2019:297) mengemukakan bahwa Salah satu metode pengumpulan informasi tentang perilaku karyawan adalah observasi, yang melibatkan peneliti karyawan yang mengamati perilaku tersebut dan signifikansinya. Dengan pendekatan ini, peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus utama penelitian diamati secara langsung. Pada proses teknik pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari) dan *non participant* (peneliti terlibat langsung dengan aktivitas subyek yang sedang diamati). Supaya dapat melihat secara langsung hal yang akan diteliti pada CV Tirta Haguna sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka prosedur observasi dilakukan peneliti pada saat observasi pertama kali dalam melakukan penelitian.

Wawancara

Jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mencari jawaban atas permasalahan yang ingin diteliti, maka dapat memanfaatkan wawancara sebagai pendekatan pengumpulan data. Sugiyono (2016:319) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti melakukan bab awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang diteliti, serta ketika peneliti ingin mengetahui rincian lebih spesifik tentang responden secara lebih mendalam”.

Kuesioner

Sugiyono (2017:142) mengemukakan bahwa “Survei itu salah satu cara mengumpulkan data adalah dengan meminta responden bereaksi terhadap pernyataan atau pertanyaan tertulis”. Berikut cara pemberian nilai pada masing-masing bagian pernyataan:

Tabel 2
Pengukuran Skala Likert

No	Kategori Penilaian	skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

Studi Pustaka

Djiwandono (2015:201) mengemukakan bahwa “studi pustaka merupakan pencarian sumber pakar tentang suatu yang yang berhubungan dengan tujuan penelitian”. Studi literatur dasar adalah metode pengumpulan data yang melibatkan membaca dan membuat catatan dari berbagai sumber perpustakaan untuk mengolah bahan penelitian..

Dokumentasi

Secara umum dokumentasi adalah proses menghasilkan dokumentasi kegiatan yang didukung oleh bukti-bukti yang tepat dan didasarkan pada pencatatan informasi atau analisis situasi. Sugiyono (2018:476) mengemukakan bahwa “dokumentasi merupakan suatu kegiatan yang memperoleh data dan informasi berupa gambar berupa laporan, buku, arsip dan informasi yang dapat

membantu studi disebut dokumentasi”. Penyelidikan tersebut didukung oleh foto, sketsa, dan data dari CV Tirta Haguna digunakan untuk memudahkan perolehan informasi secara langsung oleh peneliti selama proses penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural-*Partial Least Square* (PLS-SEM) dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* untuk mengolah dan menganalisis hasil data yang dikumpulkan

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan CV. Tirta Haguna yang berjumlah 36 orang. Karakteristik pada responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh hasil responden berdasarkan jenis kelamin dalam Tabel dibawah ini.:

Tabel 4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Respon den	Persentase
1	Laki-laki	26	72,2%
2	Perempuan	10	27,8%
Jumlah		36	100%

Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Uji Validitas Konvergen adalah salah satu metode untuk mengukur validitas suatu instrumen pengukuran atau alat ukur dalam penelitian. Validasi konvergen mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur konstruk yang sama atau serupa dengan instrumen pengukuran lain yang telah dianggap valid. Secara lebih spesifik, uji validasi konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang telah di uji validitasnya sebelumnya. Jika instrumen pengukuran baru memiliki validitas konvergen yang tinggi dengan instrumen pengukuran yang telah teruji validitasnya, maka instrumen baru tersebut dianggap memiliki validitas yang baik..

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Untuk menunjukkan kriteria kedua dari uji validitas konvergen, output *Construct Reliability dan Validity* dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan hasil analisis data pada Program *Smart PLS 3.0* menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Pelatihan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Budaya kerja (X_3), Kepuasan kerja (Y_1), dan Kinerja karyawan (Y_2) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrument yang ditemukan dalam data penelitian adalah valid karena sesuai dengan subjek penelitian dan memenuhi kriteria.

Uji Reliabilitas

Abdillah dan Hartono (2015:194) mengemukakan bahwa “Tes reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen untuk mengukur konsep atau yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa konsisten responden menjawab pertanyaan dalam survei atau alat penelitian lainnya”

Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji model regresi menemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel dan nilai VIF (*variance inflation factor*) $\leq 5,0$.

b. Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai distribusi normal”. Data dapat dikatakan normal jika tingkat *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada antara -2,58 dan 2,58. Hasil olah data pada uji normalitas menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* diperoleh nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* setiap indikator variabel independent dan dependen berada pada rentang -2,58 dan 2,58 maka dapat diartikan sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) biasanya bertujuan untuk menentukan keseimbangan model struktural. *Goodness of Fit* dikembangkan untuk dapat memancarkan model pengukuran dan model struktural serta menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Hasil uji GOF untuk nilai SRMR terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 0,072 kurang dari nilai cut off 0,09 yang dinyatakan memiliki model baik, nilai dari d-ULS terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 1,079 yang dinyatakan memiliki model baik, untuk nilai dari d_G terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 1,056 yang dinyatakan memiliki model baik, untuk nilai dari Chi-Square terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 448,723 yang dinyatakan memiliki model baik, dan untuk nilai NFI terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 0,750 yang dinyatakan memiliki model baik. Hal ini menunjukkan bahwa konsep model yang dibangun dalam penelitian adalah baik, yang dapat menunjukkan bahwa data sesuai dengan fenomena di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dikenal dengan nilai *R-squared* dan dapat digunakan untuk menghitung pengaruh variabel laten independen tertentu

terhadap variabel laten dependen. Variabel Pelatihan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Budaya kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,673 (67,3%) dengan pengaruh kuat sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Variabel Pelatihan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Budaya kerja (X_3) dan Kepuasan kerja (Y_1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,621 (62,1%) dengan pengaruh kuat sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

a. a. Persamaan struktural (inner model)

Hasil uji statistik selanjutnya ndapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ = 0,233 X_1 - 0,200 X_2 + 0,794 X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 \\ = 0,280 X_1 - 0,240 X_2 - 0,127 X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1 \\ = 0,844 Y_1$$

b. Persamaan Struktural dengan Variabel Intervening

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

$$= (0,197X_1 Y_1)+(-0,169X_2+ Y_1)+ (0,670X_3+ Y_1)$$

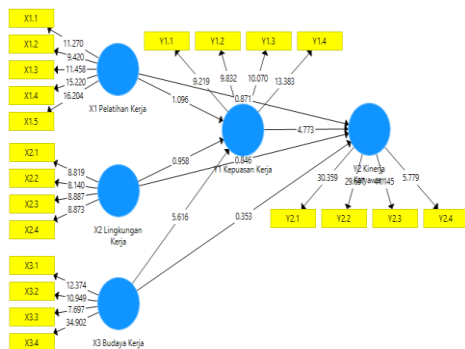
Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan pada penelitian dan untuk menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel mempengaruhi.

a. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis penelitian dalam bentuk model structural dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Model Struktural PLS



Berdasarkan gambar diatas, hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis 1.** Pelatihan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,233), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,096 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,274**

(>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak.**

- Hipotesis 2.** Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,200), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,958 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,339** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis 2 ditolak.**

- Hipotesis 3.** Budaya kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,794), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,616 (>1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X₃) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis 3 diterima.**

- Hipotesis 4.** Pelatihan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai

original sample yaitu positif (0,280), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,871 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,384** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak.**

- 5) **Hipotesis 5.** Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,240), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,846 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,398** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak.**

- 6) **Hipotesis 6.** Budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,127), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,353 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,725** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan

demikian **Hipotesis 6 ditolak.**

- 7) **Hipotesis 7.** Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,844), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,773 (>1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 7 diterima.**

- 8) **Hipotesis 8.** Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,197), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,989 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,323** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak.**

- 9) **Hipotesis 9.** Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai

original sample yaitu negatif (-0,169), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,906 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,365** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hipotesis 9 ditolak.

- 10) Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,670), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,076 (>1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,002** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian

Hipotesis 10 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kepuasan karyawan

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,233), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,096 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,274** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak**, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun, dan sebaliknya jika Pelatihan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. jika Pelatihan kerja tidak

sesuai dengan materi maka akan berdampak kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi turunnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak dan tidak mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Wibowo, C.A (2021).

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,200), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,958 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,339** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan faktor utama yang bisa meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan demikian perlu adanya cara untuk mengembangkan kepuasan kerja dengan keadaan lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini menolak dan tidak mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh Andreawan, R. dkk (2023).

3. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,794), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,616 (>1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3)

berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Budaya kerja akan mempengaruhi kenaikan Kepuasan kerja, sikap disiplin dan keterbukaan antar pemimpin menjadi faktor utama yang menjadikan karyawan semangat untuk bekerja hal ini dapat berdampak pada kenaikan kepuasan kerja, sehingga bisa mempengaruhi kepuasan kerja di lapangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Winandar, F. dkk (2021).

4. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,280), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,871 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,384** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan tidak secara signifikan bisa meningkatkan Kinerja karyawan, begitu sebaliknya jika Pelatihan kerja yang diberikan tidak sesuai maka kinerja juga mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan temuan ini maka terdapat banyak faktor lain selain pemberian materi oleh pemateri. Kepala perusahaan dapat melakukan evaluasi terkait kinerja apakah karyawan mengalami penurunan atau justru meningkat. Temuan ini

menolak penelitian terdahulu oleh Soleha, M. A dan Soeliha, S (2022).

5. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,240), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,846 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,398** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan karyawan yang dirasakan oleh karyawan menurun maka kinerja juga tidak mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan temuan ini maka terdapat banyak faktor lain selain kenyamanan di perusahaan. Kepala perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk mengatasi atau memberikan solusi terkait kinerja karyawan apakah mengalami penurunan atau bahkan mengalami kenaikan. Sehingga ini berdampak pada kenyamanan dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Syarifa, L. dkk (2023).

6. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,127), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,353 (<1,964) dan

nilai P value yaitu sebesar **0,725** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**, maka dapat disimpulkan bahwa jika Budaya kerja menurun Kinerja karyawan juga akan naik, sebaliknya jika Budaya kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Jika Budaya kerja di perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan berdampak pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan mengalami penurunan secara tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Kurniahadi, D. (2023).

7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,844), Nilai T -Statistic yaitu 4,773 ($>1,964$) dan nilai P value yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, begitu sebaliknya jika kepuasan menurun maka kinerja juga akan menurun. Kepuasan ini dapat diukur dari sisi hasil kerja, rasa nyaman dan bangga pada perusahaan. Ketiga variabel dapat menjadi penentu utama peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan hanya

berbentuk perasaan dan rasa puas terhadap hasil karya yang dilakukan dengan didukung faktor lain maka akan berdampak pada kinerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Suryawan, I. N. Dan Slsabila, A (2022).

8. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,197), Nilai T -Statistic yaitu 0,989 ($<1,964$) dan nilai P value yaitu sebesar **0,323** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak**. pelatihan kerja terhadap karyawan sangat penting untuk bisa mencapai target perusahaan, oleh sebab itu melalui pelatihan yang cukup karyawan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Hasil temuan ini berbeda dengan hasil uji pengaruh langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja tidak harus dibentuk kepuasan kerja terlebih dahulu. Tujuan pelatihan kerja ini secara tidak langsung berdampak pada Kinerja karyawan, sehingga cara Pelatihan kerja yang sesuai mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wibowo, C.A (2021). dan Suryawan, I. N. Dan Slsabila, A (2022).

9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,169), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,906 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,365** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 9 ditolak**. Jika dilihat dari sisi pengaruh langsung, Lingkungan kerja juga secara tidak signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan Lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian perlu adanya evaluasi dan mengadakan kegiatan kerja bakti untuk kebersihan lingkungan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian oleh Yusuf, M (2020) dan Andreawan, R. dkk (2023) dan Slsabila, A (2022)..

10. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,670), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,076 (>1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,002** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Dapat dilihat dari sisi pengaruh langsung, Budaya kerja

secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan Budaya kerja menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Budaya kerja secara langsung berdampak pada kinerja karyawan sehingga metode budaya kerja ini yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Winandar, F. dkk (2021) dan Suryawan, I. N. Dan Slsabila, A (2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_1 ditolak).
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 ditolak).
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima)
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 ditolak).
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 ditolak).
6. Budaya kerja berpengaruh negatif namun tidak

signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_6 ditolak).

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (H_7 diterima).
8. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak).
9. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak).
10. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_{10} diterima)

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi CV. Tirta Haguna

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu manajemen sumber daya manusia melalui Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target perusahaan. Pelatihan tersebut bisa membantu kemampuan karyawan menjadi ahli dalam bekerja dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Di samping itu juga ada Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan untuk kenyamanan karyawan dalam mendorong terciptanya kinerja, tidak kalah penting juga ada Budaya kerja

yang menjadi faktor utama tercapainya kinerja. Ketiga hal tersebut bisa menggali kemampuannya dan menerapkannya dalam melakukan pekerjaan kemudian berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang penggunaan variabel Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini. Variabel Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,621 (62,1%) sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu*

- Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alex, N. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung*.
- Andreawan, R. dkk. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 2 (4).
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3402>
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. volume 3(3) : 240–247.
- Djiwandono, P.I. (2015). Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Edy, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Eko W & Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ermi U. 2020. “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur”. Skripsi. Kalimantan Timur. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendryadi, T, I., & Zannati, R. 2019. *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*.

- Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Kasmir. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kurniadi, D. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS Volume 2 (12)* <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4213>
- Larasati 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2010.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhajirin. 2020 “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan pada badan promosi dan investasi daerah Kab.Merauke”. Skripsi. Merauke. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan Indonesia Jakarta: Salemba Empat.
- Rosminah (2021) “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan kantor kecamatan Bajeng kabupaten Gowa. Skripsi. Gowa.Universitas Negeri Malang.
- Ruliyansa. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara ISSN : 1693-1688*.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. 2013. Analisis

- SEM-PLS Dengan
WarpPLS 3.0.
Yogyakarta: Penerbit
Andi.
- Soleha, M. A. dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 1 (12) <https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4223>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Suryawan, I. N. dan Salsabila A. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Non formal* Volume 8 (1). <https://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syarifa, L. dkk (2023). Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Asembagus Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 2 (11). <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja, Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktifitas kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wahyuningsih, S. 2019. *Buku Ajar Asuhan Keperawatan Post Partum*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Wibowo, C. A. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentosa Collection Yogyakarta. *JBM* Volume 17. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>.
- Winandar, F. dkk. 2021. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

E-ISSN
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 1, No. 1, April 2022 : 01-00



Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Mediasi Pada
PT. Matahari
Departemen Store TBK.

Jurnal E-BIS Volume 1
(15).

[https://doi.org/10.37339/
e-bis.v5i1.433](https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433)