



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

SKRIPSI

Oleh :

Nama: Anjar Fitria

Npm: 202013004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
2024**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya terdapat 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). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan, penilaian, pengoprasian dan pengelolaan karyawan atau kelompok karyawan (Simamora dalam Larasati 2018:6).

CV Tirta Haguna merupakan usaha persekutuan komanditer yang bergerak dalam memproduksi air mineral. Badan usaha yang didirikan oleh dua orang kemudian mempercayakan modal sekaligus dipercaya untuk memimpin perusahaan. Saat ini CV Tirta Haguna mampu memproduksi air mineral perhari sebanyak 2.400 unit untuk kemasan gelas, 700 unit untuk kemasan botol 600 ml, 500 unit untuk kemasan botol 1500 ml, 300 unit untuk galon. Kemasan air mineral pada CV Tirta Haguna menggunakan merk KN kini sudah menyebar diseluruh Situbondo, sebagian di Probolinggo, Banyuwangi, Bondowoso bahkan sudah menyebar di Pulau Sepudi.

Untuk menghasilkan karyawan menggunakan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus memberi pelatihan kerja, memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan memahami atau melampaui budaya kerja. Menggunakan pelatihan yang baik, lingkungan kerja memuaskan, dan budaya kerja yang produktif maka kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan juga tinggi dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal jika sumber daya manusia memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

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 untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ajabar 2020:22). Pelatihan juga memiliki tujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan keahlian karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Guna mencapai tujuan tersebut perlu adanya program-program kerja sekaligus *action plan* yang antara lain pada tatanan *learning and growth* yang berisi program bentuk pelatihan untuk meningkatkan keahlian para karyawan. Berdasarkan observasi pelatihan pada perusahaan CV Tirta Haguna akan berlangsung selama 2 minggu dimulai dari karyawan masuk kerja. Selama program, karyawan akan diberikan pelatihan dan bimbingan secara sungguh-sungguh sehingga didapatkan hasil yang optimal. Setelah mendapatkan pendidikan atau pelatihan, karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang ditargetkan oleh CV Tirta Haguna.

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 target dan membentuk perusahaan lebih berhasil. Darmadi (2020:242), mengemukakan “Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaan karyawan karena lingkungan kerja termasuk salah satu keadaan yang berada di sekitar para karyawan ”. Berdasarkan observasi, keadaan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan CV Tirta Haguna yang belum mendukung karyawan dengan

nyaman, terlihat dari ruangan kerja yang sangat berisik dengan suara mesin produksi serta ada beberapa gelas air mineral dan kardus yang berserakan di sekitar karyawan melakukan produksi sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut oleh karena itu, CV Tirta Haguna harus mendukung dalam memberikan rasa aman dan meyakinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya.

Lingkungan kerja yang ada dalam organisasi mengarah pada kepuasan kerja. kepuasan karyawan tentang tingkat kebahagiaan atau ketidakbahagiaan mereka, serta seberapa nyaman atau tidak nyamannya mereka di tempat kerja, tercermin dalam kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja pada karyawan dapat ditentukan oleh sikapnya, baik positif maupun negatif. Kepuasan kerja pada karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berfluktuasi sewaktu-waktu. Ketidakpuasan karyawan pada akhirnya akan terjadi, namun setelah manajemen perusahaan melakukan penyesuaian, kepuasan karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, dunia usaha harus bisa maju dalam menyediakan tempat kerja yang nyaman bagi para pekerjanya. Robbins (2015: 170) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah ungkapan para karyawan untuk membandingkan antara gaji yang diterima karyawan dan gaji yang sudah diperkirakan harus diterima karyawan. Berdasarkan observasi, adanya program pelatihan kerja di CV Tirta Haguna karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dikerjakan.

Persepsi karyawan tentang bagaimana budaya kerja mempengaruhi perilaku-perilaku yang ditandai dengan motivasi tinggi, pengabdian, kreatif, kemampuan dan berkomitmen dapat digunakan untuk memahami budaya kerja. Semakin bertenaga Budaya kerja, semakin baik produktivitas yang didapatkan karyawan. Setelah itu, karyawan akan merasakan Kepuasan dalam bekerja. Budaya tempat kerja adalah rutinitas yang membantu dan secara konsisten bersemangat untuk bertindak dengan tepat, yang menjadi inspirasi untuk bekerja lebih baik (Ruliyansa, 2018 : 83). Berdasarkan observasi, Budaya kerja di CV Tirta Haguna sangat baik seperti seluruh karyawan berkemauan untuk berbuat baik, bijaksana dalam melakukan pekerjaan, dan mematuhi peraturan yang ada.

Masalah Budaya Kerja ini perlu diperhatikan karena pada dasarnya Budaya kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan Kinerja karyawan CV Tirta Haguna.

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. Mangkunegara (2010:67) mengemukakan Kinerja merupakan hasil akhir kualitas kerja seorang karyawan CV Tirta Haguna yang dilakukan selama bekerja pada suatu perusahaan dengan tugas-tugas tertentu yang diberikan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian karyawan perusahaan terhadap pekerjaan dalam bekerja dengan pencapaian target perusahaan. Ketika karyawan memenuhi kriteria kinerja, bisnis mungkin lebih mudah memenuhi semua kebutuhan mereka. Namun sebaliknya, jika karyawan perusahaan gagal dalam mencapai standar kinerja akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan kerja sangat berpengaruh dalam Kinerja karyawan CV Tirta Haguna dan sangat mendukung Kinerja karyawan dengan puas. Lingkungan kerja di CV Tirta Haguna juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, walaupun tidak memberikan kondisi yang nyaman bagi hal tersebut. Selain itu, budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan berdasarkan pengamatan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan standar bisnis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Haguna Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervining”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang sudah dikemukakan dalam latar belakang permasalahan dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
6. Apakah Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
7. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan?
9. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan?
10. Apakah Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berkaitan erat dengan permasalahan dan merupakan arahan jawaban dari hipotesis atau deskripsi sementara dari asumsi. Tujuan menguraikan hasil yang ingin dicapai sesuai dengan definisi masalah, dan tujuannya adalah untuk mengetahui :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
6. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
8. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.
9. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.
10. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, peneliti, dan organisasi semuanya akan mendapat manfaat dari temuan penelitian ini dalam hal informasi dan kontribusi baru.

1. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini penting bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Pertama, dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, mendorong pengabdian kepada masyarakat, meningkatkan citra universitas melalui temuan-temuan penelitian yang berdampak baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun masyarakat luas.

2. Bagi Peneliti

Manfaat meneliti bagi peneliti yaitu untuk mengidentifikasi suatu masalah yang sedang terjadi, menambah pengetahuan, wawasan, informasi tentang Pelatihan Kerja, lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan.

3. Bagi Perusahaan CV Tirta Haguna

Temuan penelitian ini diharapkan memberikan rincian dan saran mengenai Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja, Budaya Kerja pada CV Tirta Haguna. Agar perusahaan dapat menentukan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Utami E (2020) “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kepuasan pegawai Stasiun Republik Indonesia Kalimantan Timur, sebuah lembaga penyiaran publik. Teknik penelitian. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian kuantitatif ini adalah seluruh karyawan. Stasiun Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Kalimantan Timur menggunakan pendekatan probabilitas dalam pengumpulan data dengan menggunakan jenis simple random sampling, dengan jumlah sampel 97 orang dan personel 128 orang. Formulir online digunakan untuk membagikan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Program SPSS kemudian digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur dan Pelatihan Kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan timur dan pelatihan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 45% dan 55% sisanya adalah terpengaruh dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Yusuf M. (2020) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima, Universitas Mulawarman”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian semacam ini bersifat asosiatif. Kuesioner yang dilengkapi skala Likert adalah alat penelitian yang digunakan. Semua pegawai Departemen merupakan populasi. Sampel

penelitian ini berjumlah 47 orang pekerja Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima atau seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara). Pekerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima berjumlah 31 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi, dan uji t (two t test party) merupakan prosedur analisis data yang digunakan. Temuan penelitian ini mendukung anggapan bahwa pekerja di Dinas UMKM dan Koperasi Kabupaten Bima mempunyai pendapat mengenai seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

3. Sukardi (2020) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura, Universitas Trunojoyo Madura”. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan berbagai pengujian berdasarkan uji simultan (uji F), uji parsial (uji T), dan uji koefisien determinasi R². Setelah itu, analisis regresi linier diterapkan berkali-kali dengan menggunakan software SPSS. Pelajaran ini. Tujuan dasarnya adalah untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan mempengaruhi kinerja. Sampel responden penelitian ini adalah sembilan puluh dua pekerja sektor produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.
4. Putri A. (2020) “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, UIN Sultan Syarif Kasim Riau.” Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi R², maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan

bantuan software SPSS. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 92 karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

5. Rosminah (2021) “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan kantor kecamatan Bajeng kabupaten Gowa, Universitas Negeri Malang”. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa terhadap kinerja pegawai. Ada tiga variabel yang berperan di dalam. Terdapat dua faktor independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini. Kinerja (Y) merupakan variabel terikat, dan faktor bebasnya adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Seluruhnya ada dua puluh karyawan. Kuesioner, dokumentasi, dan observasi digunakan dalam proses pengumpulan data. Analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi yang dilakukan dengan IBM SPSS Statistics 21 merupakan teknik analisis data yang digunakan. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) ditunjukkan oleh temuan penelitian. secara bersamaan mempengaruhi kinerja staf dengan cara yang menguntungkan dan penting, menurut Kab. Kantor Kecamatan Bajeng Gowa. Hipotesis pertama diterima karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,656. Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa, secara parsial terkena dampak positif dan signifikan baik dari lingkungan kerja fisik (X1) maupun non fisik (X2). Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ yang berarti nilai tersebut Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai tingkat signifikansi $0,001 < 0,005$.
6. Muhajirin (2020) “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan pada badan promosi dan investasi daerah Kab.Merauke, Politeknik STIA LAN Jakarta”. Budaya tempat kerja dan evaluasi kinerja karyawan berubah. Karena

bangsa dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, maka diperlukan suatu analisis yang mengevaluasi dampak budaya kerja yaitu budaya kreativitas, disiplin, ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah Merauke. Seluruh pegawai, termasuk 33 PNS dan pekerja harian yang telah bekerja minimal dua tahun pada Badan Promosi dan Penanaman Modal Kabupaten Merauke, benar-benar menjalankan tanggung jawab sehari-hari dalam jangka waktu yang lama, menjadi populasi penelitian ini. Budaya tempat kerja dan evaluasi kinerja karyawan berubah Karena bangsa dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, maka diperlukan suatu analisis yang mengevaluasi dampak budaya kerja yaitu budaya kreativitas, disiplin, ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah Merauke. Seluruh pegawai, termasuk 33 PNS dan pekerja harian yang telah bekerja minimal dua tahun pada Badan Promosi dan Penanaman Modal Kabupaten Merauke, benar-benar menjalankan tanggung jawab sehari-hari dalam jangka waktu yang lama, menjadi populasi penelitian ini. Secara bersamaan, hasil uji simultan (analisis F) menunjukkan bahwa variabel keterikatan (kinerja) dipengaruhi oleh variabel kebebasan (budaya kerja). Materi Pokok. Nilai Fhitung 3,688 > Ftabel 2,570 dicapai dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $df = 5; 27$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya disiplin, budaya kreatif, dan budaya iptek secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai pada $\alpha=0,05$ sebenarnya.

7. Natalia (2021) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, Universitas Sam Ratulangi Manado". Berdasarkan temuan penelitian yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya, kepuasan kerja pada PT. Post Indonesia Cabang Manado mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Saat Ini

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil	Hipotesis
1	Utami,E (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur	Persamaan: Variabel Pelatihan Kerja dan Variabel Kepuasan kerja Perbedaan: Daerah Penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur	Variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan	H1
2	Yusuf ,M (2020) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UM KM Kabupaten Bima	Persamaan: Variabel Lingkungan kerja dan Variabel Kepuasan kerja Perbedaan: Daerah penelitian pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.	Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja	H2
3	Sukardi (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura”.	Persamaan: Variabel Budaya Kerja dn Kepuasan kerja Perbedaan: Variabel Kepemimpinan dan Variabel Lingkungan	Variabel Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja	H3
4	Annisa Putri (2020) Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru	Persamaan: Variabel Pelatihan kerjan dan Variabel Kinerja karyawan Perbedaan: Variabel Lingkungan kerja , Variabel kepuasan kerja dan Daerah penelitian pada PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru	Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	H4
5	Rosminah (2021) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan kantor kecamatan Bajeng kabupaten Gowa	Persamaan: Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Perbedaan: Daerah penelitian pada kantor kecamatan Bajeng kabupaten Gowa	Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	H5

Tabel 1 dlanjutkan

Lanjutan Tabel 1

6	Muhajirin (2020) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan pada badan promosi dan investasi daerah Kab.Merauke	Persamaan: Varabel Budaya kerja dan Variabel Kinerja karyawan	Variabel Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	H6
7	Natalia (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Persamaan : Variabel Kepuasan kerja dan Variabel Kinerja karyawan Perbedaan: Daerah penelitian pada Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	H7
8	Anjar Fitria Pengaruh Pelatihan kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Tirta Haguna dengan Kepuasan karyawan sebagai variabel intervening	Persamaan: Variabel Pelatihan kerja, Variabel Lingkungan kerja, Variabel Budaya kerja, Variabel Kepuasan kerja, dan Variabel Kinerja karyawan	Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_1 ditolak), Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 ditolak). Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima) Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 ditolak). Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 ditolak), Budaya kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_6 ditolak). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (H_7 diterima).	H8

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, 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. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi perusahaan dan entitas korporasi. Seperti yang diketahui semua orang, kinerja suatu perusahaan terutama ditentukan oleh sumber daya manusianya. Dalam hal kinerja karyawan CV Tirta Haguna, hal ini benar adanya. Jadi tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan karyawan CV Tirta Haguna merupakan suatu target perusahaan. Meskipun demikian, Saat ini manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan pertumbuhan dari perusahaan yang dimiliki selain hanya sekedar mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Apabila fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat di jalankan dengan baik dan tuntas dalam pelaksanaannya, maka tugas pengelolaan sumber daya Untuk mencapai tujuan menciptakan perusahaan yang sukses dan efisien, manajemen SDM akan mengembangkan pengelolaan karyawan yang optimal melalui berbagai kegiatan, antara lain sebagai berikut:

1) Perencanaan Kebutuhan SDM untuk Organisasi

Perencanaan adalah proses mencari tahu berapa banyak, orang seperti apa, dan keterampilan apa yang dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2) Perekrutan dan Seleksi

Seleksi dan penyelaman karyawan yang berkualitas merupakan salah satu tanggung jawab manajemen SDM. Proses mencari kandidat yang cocok untuk suatu posisi, melakukan wawancara, dan melakukan penilaian untuk

menentukan kandidat mana yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan dikenal sebagai rekrutmen dan seleksi karyawan.

3) Pengembangan Karyawan

Manajemen SDM bertugas menciptakan inisiatif pelatihan dan inisiatif yang meningkatkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan karyawan. Pekerja juga berkontribusi terhadap pengembangan jalur profesional dan prospek pekerjaan yang ditentukan.

4) Pengarahan karyawan

Pengarahan merupakan semua karyawan perusahaan diarahkan oleh kegiatan ini, yang memotivasi karyawan perusahaan untuk bekerja secara efektif yang bertujuan memajukan bisnis, karyawan perusahaan dan masyarakat.

5) Pemeliharaan karyawan

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan loyalitas pekerja adalah pemeliharaan, yang akan membantu mereka tetap berada di perusahaan dan merasa nyaman di sana.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Karyawan di CV Tirta Haguna menjalani pelatihan untuk mengasah keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan karya yang lebih berkualitas. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai rencana, pelatihan sangatlah penting. Tanpa itu, pembangunan tidak akan berjalan sesuai rencana. Pelatihan bagi karyawan sangat penting dilakukan secara terus-menerus sehingga perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kaswan (2016:2) mengemukakan “Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan anggota staf”.

Pelatihan kerja merupakan kegiatan internal pegawai yang membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan bakatnya agar dapat bekerja dengan baik dalam bidang pekerjaannya (Widodo, 2015:82). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu upaya yang memungkinkan

pekerja menghasilkan dan memperoleh informasi untuk memiliki keterampilan dan keahlian.

a. Indikator Pelatihan Kerja

Wahyuningsih (2019:6) mengemukakan indikator Pelatihan Kerja ada 5 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.

1) Materi

Isi Bahan ajar yang dapat digunakan, seperti halnya manajemen kerja, esai, psikologi kerja, disiplin, dan pelaporan kerja.

2) Metode yang digunakan

Metode guru, yang meliputi diskusi kelompok, latihan, latihan, dan permainan, digunakan selama pelatihan.

3) Kualifikasi Peserta

Pegawai yang memenuhi syarat kualifikasi, termasuk yang diinginkan oleh pimpinan dan pegawai tetap, dianggap sebagai peserta.

4) 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..

b. Manfaat Pelatihan

Kasmir (2018: 133) terdapat 5 manfaat pelatihan, antara lain:

1) Perencanaan Karier

Berguna untuk membantu dalam perencanaan karir karyawan masa depan. Pengetahuan dan kemampuan karyawan akan sangat berharga untuk pertumbuhan profesional mereka.

2) Kompensasi

Karyawan yang mengikuti pelatihan akan dibayar lebih karena mampu menyelesaikan lebih banyak tugas.

3) Alat Negosiasi

Karena mereka telah memiliki kemampuan dan pengetahuan tersebut, maka mereka akan lebih berharga dalam negosiasi.

4) Memiliki Kepuasan Tersendiri

Setelah pelatihan, pekerja akan merasakan kepuasan dalam peran mereka.

5) Refreshing

Pelatihan merupakan salah satu fasilitas atau tujuan liburan bagi karyawan yang sebagian besar adalah orang tua. Bekerja terlalu lama bisa membuat Anda lelah, tapi olahraga bisa membantu.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian 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. Tempat kerja mencakup semua aspek bisnis dan berpotensi mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jika tempat kerja Anda berada dalam lingkungan yang bersih dan nyaman, Anda akan merasa aman dan nyaman berada di sana. Lingkungan sekitar karyawan termasuk dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi seberapa baik kinerjanya (Darmadi, 2020: 242). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dua hal yang paling utama , yaitu fisik dan non fisik sehingga dapat memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap karyawan yang bekerja. Afandi (2018:70) mengemukakan indikator Lingkungan Kerja ada yaitu :

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.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Salah satu keuntungan dari tempat kerja adalah menumbuhkan suasana kerja yang positif, sehingga meningkatkan output dan produktivitas. Sementara itu, keuntungan. Bekerja dengan individu yang termotivasi memungkinkan penyelesaian tugas dengan benar. Hal ini menunjukkan bahwa tugas selesai dalam jangka waktu yang ditentukan dan sesuai dengan target terkait. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang baik.

Salah satu prasyarat untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar pegawai itu sendiri dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Budaya kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Bahasa dan budaya dipadukan membentuk kata budaya. 'Buddhayah' adalah istilah Sansekerta untuk bentuk jamak dari buddhi, atau akal, dan kata gabungan penanaman-daya, yang menunjukkan kekuatan pikiran. Dengan kata lain, 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 (Ruliyansa, 2018: 83). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan segala sesuatu yang dimiliki perusahaan dan dijalankan oleh karyawan.

b. Indikator Budaya Kerja

Triguno (2004:8) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja 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 menyuarkan 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

Kesediaan membantu rekan kerja dan orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

c. Manfaat Budaya Kerja

Berikut beberapa keunggulan budaya kerja menurut Darodjat (2015:34):

- 1) Memastikan bahwa pekerja menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
- 2) Saat bekerja bersama, karyawan saling menerima satu sama lain.
- 3) Bekerja sama untuk mencari solusi terhadap tantangan yang muncul dalam pekerjaan.
- 4) Di kantor dibina kebersamaan antar rekan kerja.
- 5) Adaptasi terhadap kemajuan global di bidang teknologi, masyarakat, perekonomian, dan bidang lainnya.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

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. Menurut Greenberg dan Baron (2015:408), sikap seseorang terhadap pekerjaannya sebagai karyawan bisa positif atau negatif. Karena kenyataan bahwa pekerja yang berdedikasi akan memiliki perasaan kepuasan kerja yang berbeda-beda, maka kebahagiaan kerja adalah masalah pribadi. Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, ditentukan bahwa setiap pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang berbeda dengan pegawai lainnya, dan kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan hasil pekerjaan yang telah

dilakukan. 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.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82):

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

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019:89) mengemukakan apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan selain keuntungan dari penyelesaian masalah yang lebih cepat di tempat kerja. Hal ini akan mengurangi waktu kerja..

2) Kerusakan akan dapat dikurangi

Pekerjaan yang mengandung risiko dapat diminimalkan untuk mengurangi kerusakan dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

3) Absensi dapat diperkecil

Ketidakhadiran karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja antusiasme karyawan akan menyebabkan tingkat absensi terus menurun sedangkan kepuasan kerja tinggi.

4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Karena senang dengan pekerjaannya, karyawan lebih jarang meninggalkan perusahaan.

5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Antusiasme dalam bekerja, yang didorong oleh kepuasan kerja karyawan yang relatif tinggi, dapat meningkatkan produktivitas.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian 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.

b. Indikator Kinerja Karyawan

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.

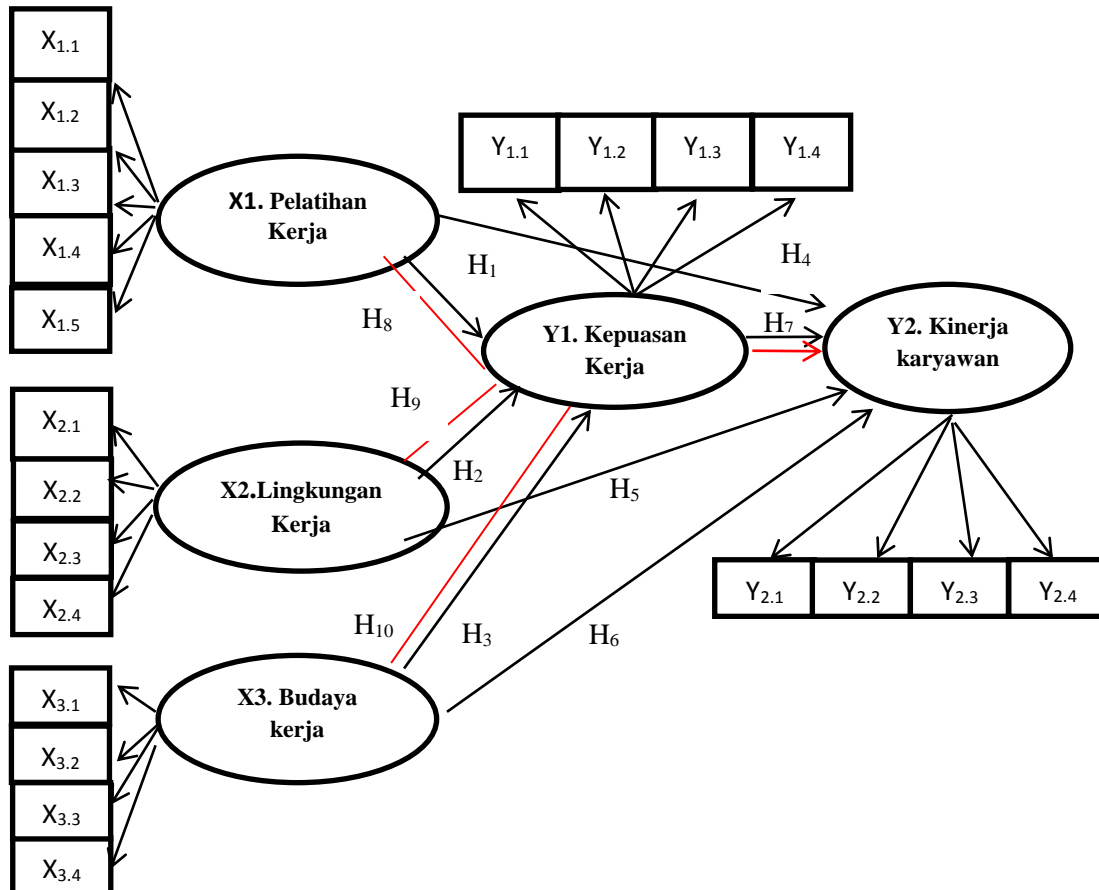
c. Manfaat Kinerja Karyawan

Rivai (2013:3115) mengemukakan manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Pilihan penempatan, transfer dukungan, promosi, dan penurunan pangkat secara umum.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja pekerja..
- 3) Dalam hal pengembangan dan pelatihan staf.
- 4) Peningkatan kinerja melalui inisiatif untuk meningkatkan prestasi staf.
- 5) Data yang sesuai dengan skenario saat ini dan sejalan dengan tujuan serta arah penelitian ini sangat diperlukan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.

C. Kerangka konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian



X ₁ Pelatihan Kerja Wahyuningsih (2019:6)	X ₂ Lingkungan Kerja Afandi (2018:70)	X ₃ Budaya Kerja Triguno (2004:8)	Y ₁ Kepuasan Kerja Afandi (2018: 82)	Y ₂ Kinerja (Robbins (2015: 260)
Tujuan Pelatihan (X _{1.1}) Materi (X _{1.2}) Metode yang digunakan (X _{1.3}) Kualifikasi Peserta (X _{1.4}) Kualifikasi Pelatih (X _{1.5})	Fasilitas (X _{2.1}) Kebisingan (X _{2.2}) Sirkulasi Udara (X _{2.3}) Hubungan Kerja (X _{2.4})	Disiplin (X _{3.1}) Keterbukaan (X _{3.2}) Saling Menghargai (X _{3.3}) Kerjasama (X _{3.4})	Pekerjaan (Y _{1.1}) Upah (Y _{1.2}) Pengawas (Y _{1.3}) Rekan Kerja (Y _{1.4})	Kualitas Kerja (Y _{2.1}) Kuantitas (Y _{2.2}) Ketepatan Waktu (Y _{2.3}) Efektifitas (Y _{2.4})

Sumber hipotesis :

H₁: Utami,E (2020)

H₂: Yusuf ,M (2020)

H₃: Sukardi (2020)

H₄: Annisa Putri (2020)

H₅: Rosminah (2021)

H₆: Muhajirin (2020)

H₇: Natalia (2021)

H₈: Utami,E (2020), Natalia (2021)

H₉: Yusuf ,M (2020), Natalia (2021)

H₁₀: Sukardi (2020), Natalia (2021)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat diduga:

- H₁ : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄ : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₆ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₈ : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.
- H₉ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan
- H₁₀ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

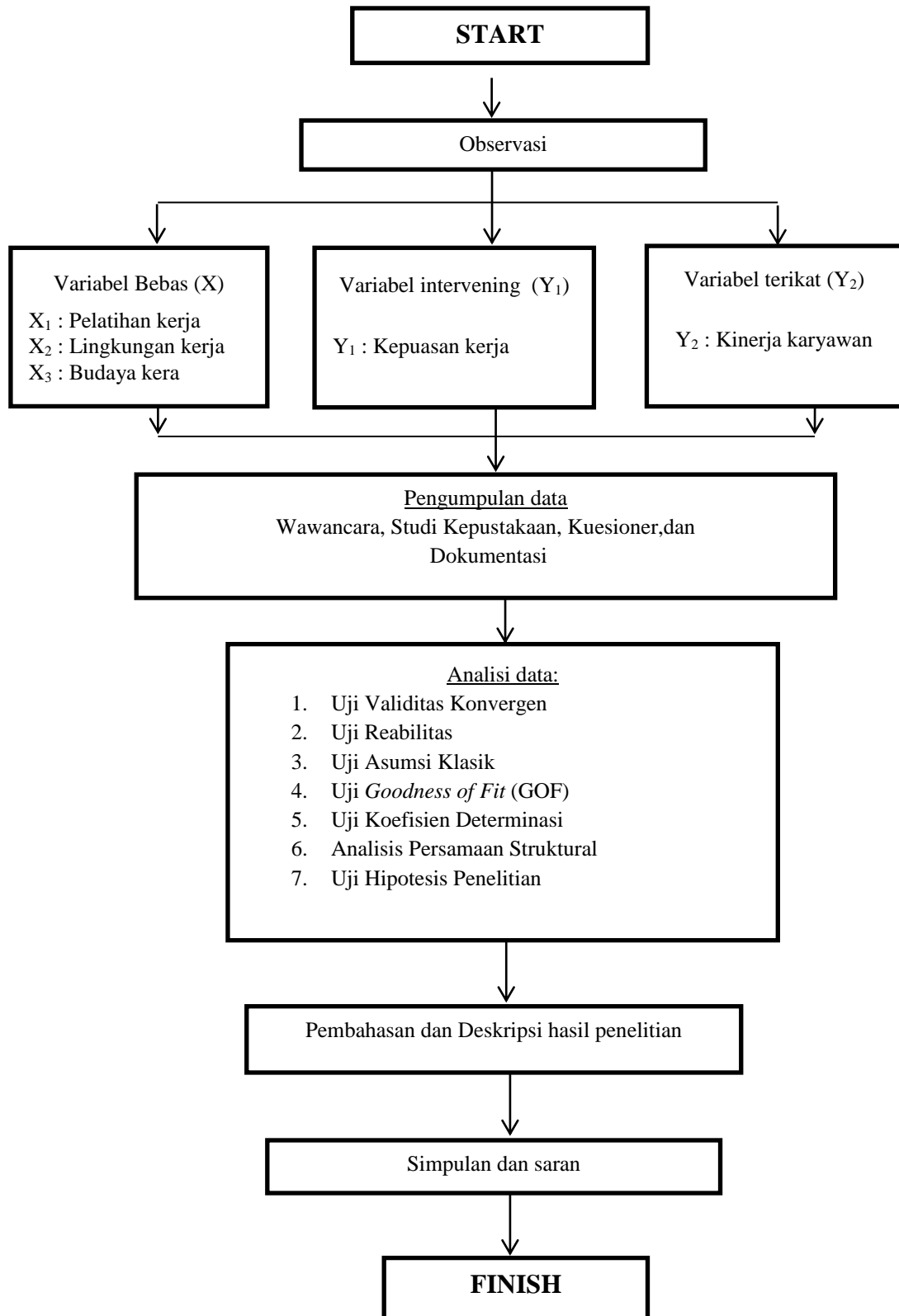
A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian mengacu pada prosedur penelitian yang metedis, hemat biaya, dan berorientasi pada tujuan yang memastikan data yang dikumpulkan dapat diandalkan (Soegeng & Tahir, 2011:51). Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah pendekatan survei dipadukan dengan metode penelitian kuantitatif menunjukkan teknik mana berbagai pertanyaan digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Sugiyono (2015:13) mengemukakan dalam hal penelitian, metode kuantitatif adalah metode yang persyaratannya terorganisir dengan baik dan metedis hingga desain penelitian dibuat.

Sugiyono (2018:86) mengemukakan Penelitian variabel independen adalah penelitian yang tidak membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain untuk memastikan nilai dari satu atau lebih variabel independen. Data yang sesuai dengan skenario saat ini dan sejalan dengan tujuan serta arah penelitian ini sangat diperlukan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.

Data yang peneliti butuhkan untuk bisa menyelesaikan penelitian ini adalah data yang sesuai dengan keadaan yang ada dan sesuai dengan tujuan serta arah penelitian ini. Pengkajian variabel bebas dan variabel terikat merupakan dimulainya rancangan penelitian. Variabel bebas dari penelitian ini adalah Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan variabel interveningnya yaitu Kepuasan Kerja sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan CV Tirta Haguna. Langkah selanjutnya yaitu pengumpulan data penyebaran kusioner dan wawancara kepada karyawan CV Tirta Haguna. Setelah pengumpulan data maka bisa lihat kesimpulan untuk memperjelas penelitian.

Gambar 1
Rancangan Penelitian



B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian merupakan objek penelitian yang akan terjadi kegiatan penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Tempat penelitian dilaksanakan di CV Tirta Haguna Arjasa Situbondo.

2. Waktu penelitian

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 Intervening”. Pada bulan Februari hingga April 2024 menyelesaikan proposal penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Hendryadi (2019:162-163) mengemukakan ada dua jenis populasi terbatas dan populasi tidak terbatas. Populasi Terbatas adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, ada juga populasi terbatas yang besar jumlahnya, sehingga dapat disebut sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik. Populasi yang menghalangi peneliti untuk menghitung populasi secara keseluruhan dikenal sebagai populasi tak terbatas. Kami menyebut populasi seperti itu sebagai populasi yang tidak terbatas atau tidak terbatas..

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.

2. Sampel

Hendryadi (2019 : 162 – 180) mengemukakan “Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan dipilih dengan menggunakan metode atau pendekatan tertentu untuk dipelajari dan diekstrapolasi ke seluruh populasi”. Teknik untuk

pengambilan sampel yang bertujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan (Sugiyono, 2016:81) . Akibatnya, 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.

D. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2016:38) mengemukakan variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi, untuk mendapatkan kesimpulan. Menurut hubungan antara satu variabel yang lain, maka terdapat 2 variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (terikat) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus (Sugiyono, 2016:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_3).
- b. Variabel Dependen (tidak terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, konsekuen, kriteria (Sugiyono, 2016:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y_1), Kinerja (Y_2).

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat memperoleh informasi tentang penelitian tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Haguna Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening, maka

pengertian operasional variabel ini diuraikan menjadi beberapa indikator yang meliputi :

a. Pelatihan Kerja (X₁)

Pelatihan karyawan melibatkan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap khusus untuk memungkinkan pekerja menjadi lebih mahir dan mampu melaksanakan tugas mereka dengan efisien. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis atau meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar,2020:22). Wahyuningsih (2019:6) mengemukakan indikator Pelatihan Kerja ada 5 yaitu:

1) X_{1.1} 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) X_{1.2} Materi

Materi yang digunakan dalam bentuk manajemen kerja, esai, psikologi kerja, disiplin kerja, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3) X_{1.3} Metode yang digunakan

Metode pengajaran partisipatif, termasuk diskusi kelompok, latihan, latihan, dan permainan, digunakan dalam pelatihan.

4) X_{1.4} Kualifikasi Peserta

Pegawai yang memenuhi syarat kualifikasi, termasuk yang diinginkan oleh pimpinan dan pegawai tetap, dianggap sebagai peserta.

5) X_{1.5} Kualifikasi Pelatih.

Pelatih agar memenuhi syarat untuk mengajar peserta, seorang pelatih atau penyelenggara pelatihan harus memenuhi kualifikasi tertentu, antara lain memiliki pengetahuan tentang materi pelajaran, menginspirasi dan memotivasi peserta, dan menggunakan metode partisipatif.

b. Lingkungan kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan di tempat bekerja. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam membina dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan di perusahaan

akan memperbaiki semangat karyawan. Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja dianggap sebagai lingkungan kerja. Afandi (2018:70) mengemukakan indikator Lingkungan Kerja ada 4 yaitu :

1) $X_{2.1}$ 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) $X_{2.2}$ Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan oleh para karyawan dalam keadaan melakukan pekerjaan karena dapat menimbulkan gangguan kenyamanan lingkungan.

3) $X_{2.3}$ Sirkulasi Udara

Proses pergantian udara dalam suatu ruangan dengan menarik udara luar dan mengeluarkan udara dalam disebut sirkulasi udara.

4) $X_{2.4}$ Hubungan Kerja

Hubungan yang berdasarkan perjanjian kerja yang terjalin antara manajer dan staf disebut hubungan kerja.

c. Budaya kerja (X_3)

Supriyadi dan Triguno (2006:15) mengemukakan bahwa Budaya tempat kerja adalah cara berpikir tentang kehidupan yang didasarkan pada seperangkat prinsip yang membentuk karakter dan kebiasaan yang menjadi landasan suatu organisasi dan diwujudkan dalam cara orang berperilaku, berpikir, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Triguno (2004:8) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1) $X_{3.1}$ Disiplin

Disiplin mengacu pada perilaku yang dipandu oleh nilai-nilai dan konvensi 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) X_{3.2} Keterbukaan

Siap bertukar informasi akurat dengan rekan kerja demi kebaikan bisnis. Kemampuan untuk mengomunikasikan perasaan dan bersikap tulus kepada orang lain secara langsung dikenal sebagai keterbukaan.

3) X_{3.3} Saling menghargai

Berperilaku dengan cara yang menghormati dan menghargai pencapaian, tugas, dan tugas karyawan lainnya.

4) X_{3.4} Kerja sama

Kesediaan membantu rekan kerja dan orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

d. Kepuasan kerja (Y₁)

Afandi (2018:74) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu kegiatan penilaian seorang karyawan sebagai rasa hormat dalam memenuhi salah satu nilai kerja yang tertuju pada sikap karyawan yang baik, termasuk perasaan dan tingkah laku tergasap pekerjaan. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Y_{1.1} Pekerjaan

Pekerjaan seseorang terdiri dari tahapan-tahapan pekerjaan yang memuaskan.

2) Y_{1.2} Upah

Kompensasi yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka menentukan apakah pekerjaan tersebut memenuhi tuntutan yang mereka rasakan atau tidak.

3) Y_{1.3} Pengawas

Seseorang yang tanggung jawabnya adalah mengeluarkan arahan atau melaksanakan instruksi internal.

4) Y_{1.4} Rekan kerja

Pekerja berkolaborasi satu sama lain untuk menyelesaikan tugas.

Pekerja mungkin menganggap rekan kerja mereka menyenangkan atau tidak lucu.

e. Kinerja (Y₂)

Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, efektifitas, waktu kerja, dan bekerja sama untuk mencapai target perusahaan. Menurut Robbins (2015:260) Indikator kinerja merupakan sarana untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja seorang pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Y_{2,1} Kualitas kerja

Karyawan harus mematuhi standar kualitas kerja yang ketat agar mereka dapat berkreasi sesuai dengan persyaratan organisasi.

2) Y_{2,2} 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) Y_{2,3} Ketepatan waktu

Setiap posisi melengkapi persyaratan kehadiran dan ketidakhadiran pekerja sebelum batas waktu.

4) Y_{2,4} Efektifitas

Ukuran hasil pekerjaan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan target perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Obsrvasi

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.

2. Teknik 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.

3. Studi pustaka

Goerge dan 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.

4. Kusioner

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)

5. 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.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data mencakup informasi tentang cara memeriksa dan menyiapkan data agar dapat dianalisis dengan menggunakan berbagai teknik, seperti alat statistik, pengkodean, tabulasi, dan pengeditan.

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur apakah suatu data yang akan diteliti dapat dipercaya sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Validitas konvergen dapat mengukur suatu objek yang mengukur instrument tersebut apakah dapat digunakan dalam mengukur sebuah penelitian. Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan terhadap indikator penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak valid.

Abdillah dan Hartono (2015:195) mengemukakan bahwa validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0.7 , dan Average Variance Extracted (AVE) > 0 .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan reliabilitas komposit dan *Cronbach alpha*. Sholihin dan Ratmono (2013:92) mengemukakan bahwa jika penelitian ini mencapai composite reabiliti di atas (0,70) indikator dalam penelitian ini dikatakan riabel. 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 reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 34 karyawan CV Tirta Haguna dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

3. Uji Asumsi klasik

Ghozali (2017: 33) mengemukakan “Estimasi regresi dengan menggunakan Ordinary Least Squares (OLS) akan berwarna BIRU (Best Linear Unbiased Estimator) jika asumsi klasik terpenuhi, artinya keputusan yang diambil dengan menggunakan Uji F dan uji T tidak boleh bias.” Uji hipotesis tradisional untuk memvalidasi persamaan ikan regresi yang digunakan akurat dan dapat diandalkan. Perlu dilakukan beberapa pengujian dan penguji hipotesis sebelum melakukan analisis regresi. asumsi tradisional yang berupaya untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan bebas dari asumsi dan memenuhi prasyarat untuk memperoleh model regresi linier yang layak.. untuk mendapatkan akurasi asumsi fundamental model regresi harus diuji terhadap sejumlah variabel sebelum model tersebut dapat diperiksa. Tahapan analisis awal untuk menguji model yang digunakan dalam penelitian ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) mengemukakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang distribusinya normal atau mendekati normal jika kelebihan skewness atau kurtosis berada di antara (-2,58) dan (2,58). Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui

apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

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*) $\leq 5,0$.

4. Uji *good of fit* (GOF)

Menilai tingkat kesesuaian model adalah langkah berikutnya. Secara teori, uji GOF (*good of fit*) berupaya memastikan frekuensi prediksi yang tepat. Tentu saja, semakin rumit suatu model untuk mengukur suatu gagasan, maka semakin rumit juga instrumen yang diperlukan untuk memverifikasi kesesuaian atau penerapan model tersebut. Ghazali (2013:98) mengemukakan bahwa Untuk menilai dampak kelayakan model, Uji GOOF melihat indeks kecocokan hasil sampel. Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi Square* dan *Normed Fit Index*, Indeks tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi dilapangan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) diketahui dengan menggunakan Koefisien determinasi (R²) (Sujarweni, 2015:164). Variabel terikat (Y) yang merupakan akibat dari variabel bebas (X) berubah persentasenya ketika R² meningkat. Persentase perubahan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (X) semakin menurun jika R² menurun. Hal ini berlaku untuk variabel independen (Y).

Tabel 3
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

No	Interval	Tingkat Pengaruh
1	0,80 – 1,000	Sangat kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Ridwan dan kuncono (2017:62)

6. Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hubungan antara konstruk oksigen dan endogen yang dapat menjawab pertanyaan tentang hubungan antar variabel laten yang telah diprediksi sebelumnya diuji dengan menggunakan uji inner model. Ghazali (2013:36) mengemukakan bahwa Analisis persamaan nilai koefisien regresi digunakan untuk menguji hubungan struktural antara data variabel yang dikumpulkan dengan variabel terikat.. Rumus Persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut:

a. Persamaan struktural

Kepuasan kerja (Y_1)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Kinerja karyawan (Y_2)

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

Kinerja Karyawan (Y_2)

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

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

Keterangan

Y_1 : Kepuasan kerja

Y_2 : Kinerja Karyawan

β_1, β_4 : Nilai dari koefisien regresi Pelatihan Kerja

β_2, β_5 : Nilai dari koefisien regresi Lingkungan Kerja

- β_3, β_6 : Nilai dari koefisien regresi Budaya Kerja
 β_7 : Nilai dari koefisien regresi Kepuasan Kerja
 β_8 : Nilai dari koefisien regresi Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan
 β_9 : Nilai dari koefisien regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan
 β_{10} : Nilai dari koefisien regresi Budaya Kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan
 X_1 : Pelatihan Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Budaya Kerja

7. Uji Hipotesis Penelitian

Arifin (2017:17) mengatakan bahwa Menguji hipotesis melibatkan penentuan secara statistik apakah suatu klaim benar dan mengambil keputusan apakah menerima atau menolak klaim tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu menentukan apakah suatu hipotesis yang diajukan benar. Pengaruh tidak langsung, sering disebut sebagai variabel mediasi, dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis. Periksa sampel asli untuk mengetahui apakah pengaruhnya positif atau tidak, dan gunakan nilai P sebesar 0,05 untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan atau variabel. Pada dasarnya tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui ada tidaknya faktor independen dan dependen terhadap penelitian (Ghozali, 2018:97). Ketentuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Original sampel* berpengaruh signifikan maka sampel awal mempunyai pengaruh positif yang cukup besar.
- b. Nilai statistik digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh; jika nilai **T statistik** kurang dari 1,964 (<1,964) maka **tidak berpengaruh**

signifikan dan jika nilai T Statistik lebih dari/sama dengan 1,964 ($\geq 1,964$) maka *berpengaruh signifikan*.

- c. Nilai ***P value*** digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh : Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 maka **tidak dapat dikatakan pengaruh yang signifikan** dan Jika *P value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat **dikatakan pengaruh yang signifikan**.

Berikut kriteria uji hipotesis diterima atau ditolak

Nilai <i>Original sample</i>	Nilai T-Statistik	Nilai <i>P value</i>	Keterangan	Kriteria Hipotesis
Positif	$\geq 1,964$	$(\leq 0,05)$	Berpengaruh signifikan positif	Diterima
Negatif	$\geq 1,964$	$(\leq 0,05)$	Berpengaruh signifikan negatif	Diterima
Positif	$< 1,964$	$(> 0,05)$	Berpengaruh positif namun tidak signifikan	Ditolak
Negatif	$< 1,964$	$(> 0,05)$	Berpengaruh negatif namun tidak signifikan	Ditolak

Sumber : Sugiyono (2014:199)

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Gambaran Umum CV. Tirta Haguna

CV. Tirta Haguna bergerak di bidang air mineral yang didirikan pada tahun 2015 oleh bapak Haguna yang berlokasi di Arjasa situbondo. Sejak tahun 2019 hingga saat ini CV. Tirta Haguna diambil alih oleh pemilik toko Kuning Indah Situbondo. pada era pimpinan bapak haguna air mineral tersebut berlogo Haguna dan pada saat berganti pimpinan logo di ganti KN. CV. Tirta Haguna bagi pemilik toko Kuning Indah merupakan perusahaan air mineral yang kedua untuk perusahaan air mineral yang pertama berlokasi di Talkandang Situondo yang bernama CV. Kuning Indah.

Definisi air mineral dalam kemasan merek Aqua sendiri adalah “mountain spring water” yaitu air yang berasal dari mata air pegunungan alami yang mengalir sendiri ke permukaan bumi, tidak disedot, tidak dipompa, dan bukan dari anak cabang mata air. Air tersebut mengalir setelah melalui lapisan batuan dan pasir di dalam bumi. Proses ini membuat air tersaring secara alami membawa berbagai mineral seimbang yang diperlukan oleh tubuh (PH7).

Semula produk KN ditujukan untuk masyarakat semua golongan, baik perkantoran maupun rumah tangga dan restoran. Namun, saat berbagai jenis kemasan baru: 1500ml, 500ml, 220ml, dari kemasan plastik mulai diproduksi sejak 2020, maka produk Aqua dapat terjangkau oleh masyarakat luas, karena mudahnya transportasi dan harga terjangkau.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri air mineral dalam kemasan di Indonesia, CV. Tirta Haguna sangat memperhatikan proses produksinya sehingga produk merek KN sebagai produk utamanya senantiasa terjaga kemurniannya dan senantiasa diperhatikan kualitasnya khususnya dari sisi manfaat untuk kesehatan.

2. Visi dan Misi CV. Tirta Haguna

a. Visi

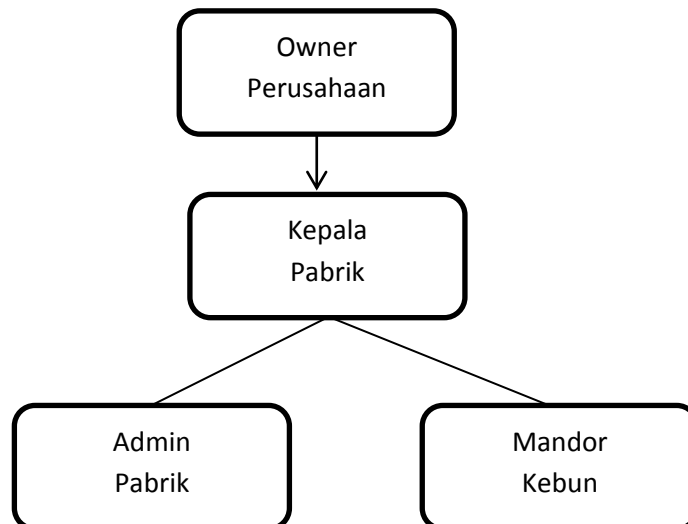
“Menjadi produsen Air mineral yang mengutamakan produk hygenis dan memenuhi standart yang diterapkan.”

b. Misi

“Berupaya memenuhi pelanggan dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu tinggi.”

3. Struktur organisasi CV. Tirta Haguna

Struktur Organisasi



Sumber : CV. Tirta Haguna 2024

4. Tugas-tugas

a. Owner CV. Tirta haguna

- 1) Memimpin perusahaan
- 2) Membuat perusahaan
- 3) Mengembangkan strategi bisnis
- 4) Menyediakan anggaran atau biaya untuk perusahaan
- 5) Melakukan evaluasi
- 6) Mengeluarkan keputusan

b. Kepala Pabrik

- 1) Bertanggung jawab atas proses produksi air mineral dari system

pemrosesan air baku hingga menjadi produk jadi.

- 2) Bertanggung jawab atas persiapan produksi mencakup: karyawan, sanitasi ruangan, dan perlengkapan produksi.
- 3) Bertanggung jawab memastikan fungsi mesin, ruangan dan SDM untuk proses berikut berjalan dengan benar sesuai instruksi kerja.
- 4) Bertanggung jawab, mengontrol dan memastikan mutu produk telah memenuhi persyaratan berikut sebelum dipasarkan di konsumen : Penumpukan., Kebocoran, Volume, Pengemasan.
- 5) Bertanggung jawab mengontrol system mutu wadah/kemasan : Kerapian, Ketahanan, Ukuran, Desain, Kebersihan.
- 6) Memantau hasil produksi.
 - a) Memastikan hasil produksi tidak terpengaruh ke gudang.
 - b) Mengupayakan agar system perhitungan hasil produksi secara bukti.
 - c) Koordinasi dengan teknisi.
 - d) Pemantauan jam kerja.
 - e) Kelengkapan jumlah karyawan.
- 7) Memantau produktifitas karyawan ; Lingkungan kerja, Semangat kerja, Fasilitas kerja, Pelatihan karyawan, Menentukan karyawan pelatih, Mutasi posisi, Komunikasi.
- 8) Pemantauan kerusakan produksi
- 9) Pemantauan administrasi stock dengan benar
- 10) Pemantauan kerja seluruh anggota produksi, staf yang berhubungan langsung dengan produksi dan cleaning service
- 11) Meninjau pesanan, mengecek stock maximum dan minimum dan stock tidak bergerak di gudang.
- 12) Mengecek penyimpangan di lapangan

c. Admin pabrik

- 1) Mengumpulkan data produksi
- 2) Menyusun jadwal pekerja
- 3) Menghitung bahan-bahan produksi
- 4) Mencatat efektifitas kerja mesin

- 5) Menerima pesanan atau permintaan
- 6) Mencatat keluar masuknya bahan produksi
- 7) Melakukan retur sisa bahan baku.

d. Mandor Kebun

- 1) Membersihkan lingkungan produksi
- 2) Membuat konsumsi untuk karyawan
- 3) Membersihkan semua sampah bekas produksi
- 4) Membersihkan mesin produksi
- 5) Selalu siap jika dibutuhkan karyawan
- 6) Menyapu dan menyiram halaman pabrik
- 7) Membersihkan mess kepala pabrik
- 8) Membuat minuman kepala pabrik.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi

a. Gambaran Umum Responden

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	Responden	Persentase
1	Laki-laki	26	72,2%
2	Perempuan	10	27,8%
Jumlah		36	100%

Sumber data: lampiran 6, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 72,2% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 27,8%. Hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden jenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi Penilaian Responden atas Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian ini menjelaskan hasil penelitian terkait jawaban responden dan kuesioner untuk variabel Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 5 kategori berdasarkan skala *likert* dapat dijelaskan seperti berikut:

1) Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka hasil penelitian responden terhadap Pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Tujuan Pelatihan ($X_{1.1}$)	F %	- -	- -	5 13,9	10 27,8	21 58,3	36 100
Materi ($X_{1.2}$)	F %	- -	- -	4 11.1	8 22.2	24 66.7	36 100
Metode yang Digunakan ($X_{1.3}$)	F %	- -	2 5.6	4 11.1	11 30.6	19 52.8	36 100
Kualifikasi Peserta ($X_{1.4}$)	F %	- -	- -	3 8.3	10 27.8	23 63.9	36 100
Kualifikasi Pelatih ($X_{1.5}$)	F %	- -	- -	6 16.7	7 19.4	23 63.9	36 100

Sumber : lampiran 5 , Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Pelatihan Kerja pada CV. Tirta Haguna yang mempunyai lima indikator:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (13.9%), nilai 4 (setuju) sebanyak 10 orang (27,8%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 21 orang (58,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “tujuan pelatihan” tersebut.

- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 4 orang (11.1%), nilai 4 (setuju) sebanyak 8 orang (22.2%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 24 orang (66.7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “materi” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 2 orang (5.6%), nilai 3 (netral) sebanyak 4 orang (11.1%), nilai 4 (setuju) sebanyak 11 orang (30,6%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 19 orang (52.8%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “metode yang digunakan” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 3 orang (8.3%), nilai 4 (setuju) sebanyak 10 orang (27,8%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (63.9%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “kualifikasi peserta” tersebut.
- e) Pada pernyataan kelima dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 6 orang (16.7%), nilai 4 (setuju) sebanyak 7 orang (19.4%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (63.9%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “kualifikasi pelatih” tersebut.

2) Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Jawaban variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Fasilitas (X _{2.1})	F %	- -	1 2,8	4 11,1	8 22,2	23 63,9	36 100
Kebisingan (X _{2.2})	F %	- -	2 5,6	2 5,6	9 25,0	23 63,9	36 100
Sirkulasi Udara (X _{2.3})	F %	- -	1 2,8	6 16,7	11 30,6	18 50,0	36 100
Hubungan Kerja (X _{2.4})	F %	- -	- -	11 30,6	13 36,1	12 33,3	36 100

Sumber data: lampiran 6 , Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Lingkungan kerja pada CV. Tirta Haguna yang mempunyai empat indikator yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (2,8%), nilai 3 (netral) sebanyak 4 orang (11,1%), nilai 4 (setuju) sebanyak 8 orang (22,2%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 23 (63,9%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “fasilitas” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 2 orang (5,6%), nilai 3 (netral) sebanyak 2 orang (5,6%), nilai 4 (setuju) sebanyak 9 (25,0%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (63,9%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “kebisingan” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (2,8%), nilai 3 (netral) sebanyak 6 orang (16,7%), nilai 4 (setuju) sebanyak 11 orang (30,6%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 18 orang (50,0%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “sirkulasi udara” tersebut.

d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 11 orang (30,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (33,3%), nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 13 orang (36,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “hubungan kerja” tersebut.

3) Variabel Budaya Kerja (X_3)

Berdasarkan pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Jawaban Variabel Budaya kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Disiplin ($X_{3.1}$)	F	-	1	4	14	17	36
	%	-	2,8	11,1	38,9	47,2	100
Keterbukaan ($X_{3.2}$)	F	-	-	8	12	16	36
	%	-	-	22,2	33,3	44,44	100
Saling Menghargai ($X_{3.3}$)	F	-	2	5	15	14	36
	%	-	5,6	13,9	41,7	38,9	100
Kerja sama ($X_{3.4}$)	F	-	1	7	9	19	36
	%	-	2,8	19,4	25,0	52,8	100

Sumber: Lampiran 6 ,Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Budaya kerja pada CV. Tirta Haguna yang mempunyai empat indikator yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (2,8%), nilai 3 (netral) sebanyak 4 orang (11,1%), nilai 4 (setuju) sebanyak 14 orang (38,9%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 17 orang (47,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “disiplin” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 8 orang (22,22%), nilai 4 (setuju) sebanyak 12 orang (33,3%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (44,4%), dengan demikian

menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “keterbukaan” tersebut.

- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 2 orang (5,6%), nilai 3 (netral) sebanyak 5 orang (13,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (38,9%), nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 15 orang (41,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “saling menghargai” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (2,8%), nilai 3 (netral) sebanyak 7 orang (19,4%), nilai 4 (setuju) sebanyak 9 orang (25,0%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 19 orang (52,8%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “kerja sama” tersebut.

4) Variabel Kepuasan kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Pekerjaan ($Y_{1.1}$)	F %	- -	2 5,6	5 13,9	15 41,7	14 38,9	36 100
Upah ($Y_{1.2}$)	F %	- -	- -	7 19,4	14 38,9	15 41,7	36 100
Pengawas ($Y_{1.3}$)	F %	- -	- -	7 19,4	17 47,2	12 33,3	36 100
Rekan Kerja ($Y_{1.4}$)	F %	- -	1 2,8	10 27,8	13 36,1	12 33,3	36 100

Sumber : Lampiran 6 , Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kepuasan Kerja pada CV. Tirta Haguna yang mempunyai empat indikator:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 2 orang (5,6%), nilai 3 (netral) sebanyak 5 orang (13,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (38,9%), nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 15 orang (41,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “pekerjaan” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 orang (19,4%), nilai 4 (setuju) sebanyak 14 orang (38,9%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 15 orang (41,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “upah” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 orang (19,4%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (33,3%), nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 17 orang (47,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “pengawas” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (2,8%), nilai 3 (netral) sebanyak 10 orang (27,8%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (33,3%), nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 13 orang (36,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “rekan kerja” tersebut.

5) Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kualitas kerja (Y _{2.1})	F %	- -	- -	5 13,9	13 36,1	18 50,0	36 100
Kuantitas (Y _{2.2})	F %	- -	- -	9 25,0	12 33,3	15 41,7	36 100
Ketepatan Waktu (Y _{2.3})	F %	- -	- -	7 19,4	12 33,3	17 47,2	36 100
Efektifitas (Y _{2.4})	F %	- -	2 5,6	5 13,9	15 41,7	14 38,9	36 100

Sumber: Lampiran 6 , Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kinerja Karyawan pada CV. Tirta Haguna yang mempunyai empat indikator:

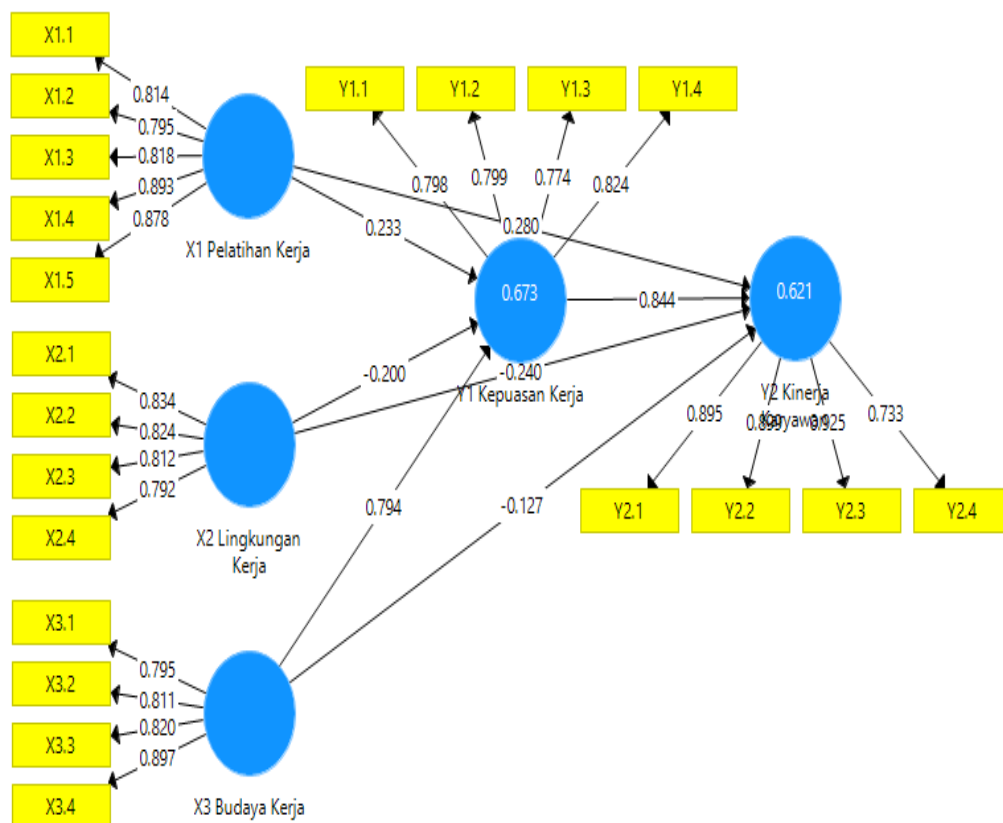
- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (13,9%), nilai 4 (setuju) sebanyak 13 orang (36,1%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 18 orang (50,0%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “kualitas kerja” tersebut
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 9 orang (25,0%), nilai 4 (setuju) sebanyak 12 orang (33,3%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 15 orang (41,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “kuantitas” tersebut
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 orang (19,4%), nilai 4 (setuju) sebanyak 12 orang (33,3%), nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 17 orang (47,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk indikator “ketepatan waktu” tersebut
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 2 orang (5,6%), nilai 3 (netral) sebanyak 5 orang (13,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (38,9%), nilai tertinggi 4

(setuju) sebanyak 15 orang (41,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “efektifitas” tersebut

2. Uji Validitas Konvergen

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.

Gambar 2
Hasil Uji Algorithma Data



Tabel 10
Uji Validitas Konvergen (*outer loading*)

	X₁ Pelatihan Kerja	X₂ Lingkunga n Kerja	X₃ Budaya Kerja	Y₁ Kepuasa n Kerja	Y₂ Kinerja Karyawa n	Keteranga n
X_{1.1}	0.814					Valid
X_{1.2}	0.795					Valid
X_{1.3}	0.818					Valid
X_{1.4}	0.893					Valid
X_{1.5}	0.878					Valid
X_{2.1}		0.834				Valid
X_{2.2}		0.824				Valid
X_{2.3}		0.812				Valid
X_{2.4}		0.792				Valid
X_{3.1}			0.795			Valid
X_{3.2}			0.811			Valid
X_{3.3}			0.820			Valid
X_{3.4}			0.897			Valid
Y_{1.1}				0.798		Valid
Y_{1.2}				0.799		Valid
Y_{1.3}				0.774		Valid
Y_{1.4}				0.824		Valid
Y_{2.1}					0.895	Valid
Y_{2.2}					0.899	Valid
Y_{2.3}					0.925	Valid
Y_{2.4}					0.733	Valid

Sumber: lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}) yaitu lebih dari 0,7, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau).

Tabel 11
Tabel Uji Validasi Konvergen (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Pelatihan Kerja	0.707	Valid
X2. Lingkungan Kerja	0.665	Valid

Tabel 11 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 11

X3. Budaya Kerja	0.692	Valid
Y1. Kepuasan kerja	0.638	Valid
Y2. Kinerja Karyawan	0.751	Valid

Sumber: Lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel penelitian diatas nilai (0,5), maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

3. 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.

Tabel 12
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1. Pelatihan Kerja	0.896	Reliabel
X2. Lingkungan Kerja	0.834	Reliabel
X3. Budaya Kerja	0.852	Reliabel
Y1. Kepuasan kerja	0.811	Reliabel
Y2. Kinerja Karyawan	0.886	Reliabel

Sumber: lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrument yang digunakan reliabel dalam penelitian ini.

4. Asumsi Klasik

a. Uji 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*) $\leq 5,0$.

Tabel 13
Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

	X1 Pelatihan Kerja	X2 Lingkungan Kerja	X3 Budaya Kerja	Y1 Kepuasan Kerja	Y2 Kinerja Karyawan
X1 Pelatihan Kerja				4.916	5.082
X2 Lingkungan Kerja				5.821	5.943
X3 Budaya Kerja				3.447	5.374
Y1 Kepuasan Kerja					3.058
Y2 Kinerja Karyawan					

Sumber: Lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis Tabel 13 menunjukkan bahwa pada tabel diatas menunjukkan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja tidak berkorelasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja tidak berkorelasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 14
Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas

	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1.1}	-0.462	-0.942	Normal
X _{1.2}	0.384	-1.292	Normal
X _{1.3}	0.676	-1.180	Normal
X _{1.4}	0.364	-1.198	Normal
X _{1.5}	-0.411	-1.076	Normal
X _{2.1}	1.317	-1.441	Normal
X _{2.2}	2.477	-1.715	Normal
X _{2.3}	-0.148	-0.880	Normal
X _{2.4}	-1.465	-0.052	Normal
X _{3.1}	0.625	-0.987	Normal
X _{3.2}	-1.278	-0.431	Normal

Tabel 14 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 14

X_{3.3}	0.206	-0.838	Normal
X_{3.4}	-0.427	-0.858	Normal
Y_{1.1}	0.206	-0.838	Normal
Y_{1.2}	-1.127	-0.405	Normal
Y_{1.3}	-0.996	-0.218	Normal
Y_{1.4}	-0.940	-0.283	Normal
Y_{2.1}	-0.748	-0.682	Normal
Y_{2.2}	-1.397	-0.322	Normal
Y_{2.3}	-1.121	-0.542	Normal
Y_{2.4}	0.206	-0.838	Normal

Sumber: lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

5. Uji *Goodness of Fit*

Uji *Goodness of Fit* dilakukan untuk mengetahui distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis atau tidak

Tabel 15
Tabel Uji *Goodness of Fit*

	Saturated Model	Estimated Model	<i>Cutt off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.116	0.116	$\leq 0,09$	Baik
d_ ULS	3.122	3.122	$\geq 0,05$	Baik
d_ G	3.623	3.623	$\geq 0,05$	Baik
Chi-Square	476.017	476.017	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0.501	0.501	$>0,05$ (mendekati angka 1)	Baik

Sumber: Lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 15 model penelitian dapat dikatakan fit yang artinya konsep model struktural yang telah dibangun dalam penelitian ini sudah sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini tabel uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 16
Tabel Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Y1 Kepuasan Kerja	0.673	0.642
Y2 Kinerja Karyawan	0.621	0.572

Sumber: lampiran 4, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 16 dapat diartikan bahwa:

- a. Variabel Pelatihan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Budaya kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,673 (67,3%) sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- b. 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%) sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

7. Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis ini bertujuan menentukan hubungan antara variabel terikat dan variabel kajian dalam bentuk data kolonieritas dengan menggunakan rumus efek struktural.

Tabel 17
Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1. Pelatihan kerja -> Y1. Kepuasan kerja	0,233	0,213	0,220	1,061	0,289
X2. Lingkungan kerja -> Y1. Kepuasan kerja	-0,200	-0,182	0,209	0,958	0,339
X3. Budaya kerja-> Y1. Kepuasan kerja	0,794	0,804	0,162	4,886	0,000
X1. Pelatihan kerja -> Y2. Kinerja karyawan	0,280	0,297	0,309	0,906	0,365

Tabel 17 Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 17

X2. Lingkungan kerja - > Y2. Kinerja karyawan	-0,240	-0,241	0,261	0,917	0,360
X3. Budaya kerja-> Y2. Kinerja karyawan	-0,127	-0,153	0,361	0,352	0,725
Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja karyawan	0,844	0,854	0,180	4,685	0,000

Sumber: lampiran 5, Tahun 2024

a. Persamaan struktural (*inner model*)

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

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,23X_1 + (-0,2)X_2 + 0,79X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + e$$

$$= 0,28X_1 + (-0,24)X_2 + (-0,12) X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

$$= 0,84Y_1$$

b. Persamaan Struktural dengan Variabel Intervening

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_7 Y_1$$

$$= 0,23X_1 + (-0,2)X_2 + 0,79X_3 + 0,84Y_1$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat di jelaskan :

B₁ (0,233) : Koefisien regresi Pelatihan kerja (X₁) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y₁), artinya kenaikan variabel Pelatihan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,233 , dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja dan Budaya Kerja) nilainya konstan.

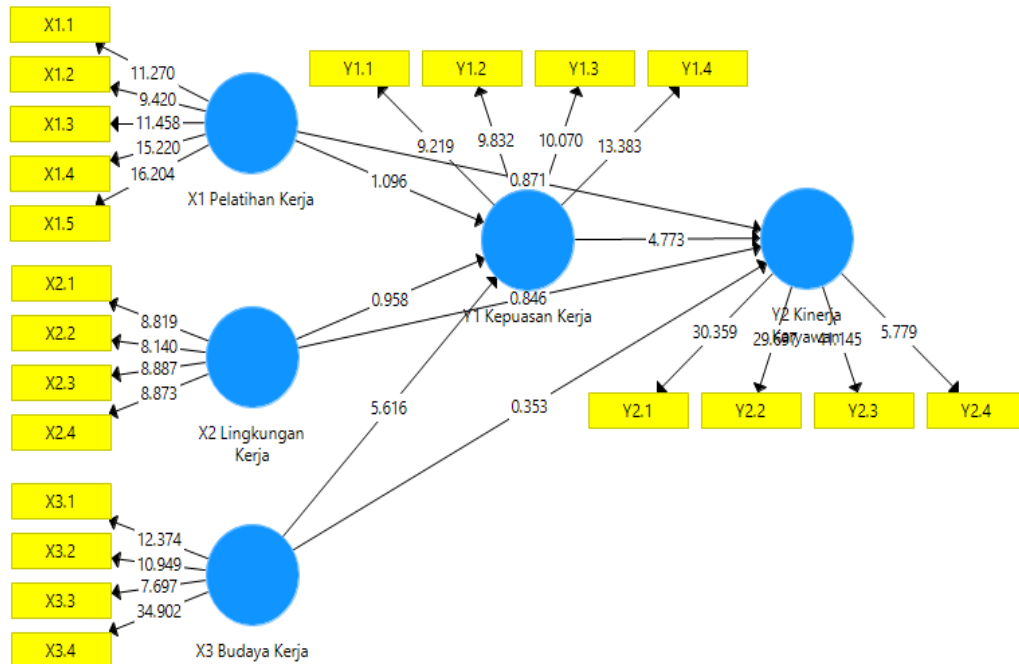
B₂ (-0,200) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X₂) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y₁), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar - 0,200, dengan asumsi variabel lain (Pelatihan kerja dan Budaya Kerja) nilainya konstan.

- B₃ (0,794) : Koefisien regresi Budaya kerja (X₃) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y₁), artinya kenaikan variabel Budaya kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,794 , dengan asumsi variabel lain (Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) nilainya konstan.
- B₄ (0,280) : Koefisien regresi Pelatihan kerja (X₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y₂), artinya kenaikan variabel Pelatihan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,280 , dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja dan Budaya Kerja) nilainya konstan.
- B₅ (-0,240) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X₂) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y₂), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar -0,240, dengan asumsi variabel lain (Pelatihan kerja dan Budaya Kerja) nilainya konstan.
- B₆ (-0,127) : Koefisien regresi Budaya kerja (X₃) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y₂), artinya kenaikan variabel Budaya kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar -0,127 , dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja) nilainya konstan.
- B₇ (0,844) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y₂), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,844 , dengan asumsi variabel lain (Pelatihan kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja) nilainya konstan.

8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Gambar 3
Hasil Uji Model Struktur PLS



Sumber: lampiran 5 tahun 2024

Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi PLS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 18
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Pelatihan Kerja -> Y1 Kepuasan Kerja	0.233	0.199	0.213	1.096	0.274
X2 Lingkungan Kerja -> Y1 Kepuasan Kerja	-0.200	-0.180	0.209	0.958	0.339
X3 Budaya Kerja -> Y1 Kepuasan Kerja	0.794	0.810	0.141	5.616	0.000
X1 Pelatihan Kerja -> Y2 Kinerja Karyawan	0.280	0.287	0.321	0.871	0.384

Tabel 18 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 18

X2 Lingkungan Kerja -> Y2 Kinerja Karyawan	-0.240	-0.235	0.283	0.846	0.398
X3 Budaya Kerja -> Y2 Kinerja Karyawan	-0.127	-0.160	0.360	0.353	0.725
Y1 Kepuasan Kerja -> Y2 Kinerja Karyawan	0.844	0.859	0.177	4.773	0.000

Sumber : Lampiran 5, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 18, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis 1.** Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)

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.**

- 2) **Hipotesis 2.** Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)

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 (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 2 ditolak.**

- 3) **Hipotesis 3.** Budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)

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.**

- 4) **Hipotesis 4.** Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)

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.**

b. Uji Hipotesis penelitian Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening variabel

Penyajian Tabel 19 Uji hipotesis penelitian ((pengaruh tidak langsung) sebagai berikut:

Tabel 19
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Pelatihan kerja -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja karyawan	0,197	0,182	0,199	0,989	0,323
X2. Lingkungan kerja -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja karyawan	-0,169	-0,160	0,186	0,906	0,365
X3. -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja karyawan	0,670	0,691	0,218	3,076	0,002

Sumber: lampiran 5, Tahun 2024

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

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.**

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

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**.

10) **Hipotesis 10**. Budaya kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja karyawan (Y_2)

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**.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja 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 Utami E (2020).

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 disimpulka

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 Sukardi (2020).

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 Putri A. (2020).

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 Annisa Putri (2020).

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 di rasakan 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. Temua ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rosminah (2021).

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 menurun, 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 Muhajirin (2020).

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 kerja yang dilakukan dengan didukung faktor lain maka akan berdampak pada kinerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Natalia (2021).

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 Utami,E (2020) dan Natalia (2021).

9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 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 Natalia (2021).

10. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja 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 Sukardi (2020) dan Natalia (2021).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

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

B. Saran

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 peningkata 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.

