

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo

Oleh

Eni Nurwatin

MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo. 105 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampel dengan tabel *Isaac* dan *Michael* jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak bagian produksi di PT.Ecco Indonesia sidoarjo. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif, Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi Variabel pelatihan (X) nilai t_{Hitung} adalah 7.920 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($7,920 > 1.98350$) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X) terhadap lingkungan kerja (Z), Variabel pelatihan (X) nilai t_{Hitung} adalah 3.387 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($3.387 > 1.98350$) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihatam (X) terhadap kepuasan kerja (Y), Variabel lingkungan kerja (Z) nilai t_{Hitung} adalah 3.797 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($3.797 > 1.98350$) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (Z) terhadap kepuasan (Y), nilai koefisien pengaruh langsung untuk pelatihan sebesar 0.615, sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.617. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel *intervening* uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan 79,7% kontribusi yang dihasilkan kepuasan pelatihan terhadap lingkungan kerja.

Kata Kunci : pelatihan, kepuasan , lingkungan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the direct and indirect effects of the variable Training on Job Satisfaction with the Work Environment as an Intervening Variable at PT Ecco Indonesia Sidoarjo. 105 respondents were taken using the sample technique with Isaac and Michael's table. The number of samples in this study was the production contract contract employee at PT. Ecco Indonesia Sidoarjo. Then analyzed the data obtained in the form of quantitative data. The results of the analysis concluded that the regression coefficient value (X) t value calculated was 7.920 and sig value was 0.000. Based on this result, $t_{count} > t_{table}$ ($7.920 > 1.98350$) and sig value < 0.05 and the direction of β is positive. This shows that there is a significant influence between training (X) on the work environment (Z), training variable (X) t value is 3.387 and sig value is 0.000. Based on these results, $t_{count} > t_{table}$ ($3.387 > 1.98350$) and the sig value < 0.05 and the positive direction β . This shows that there is a significant influence between pelatihatam (X) on job satisfaction (Y), work environment variable (Z) t value is 3.797 and sig value is 0.000. Based on these results, $t_{count} > t_{table}$ ($3.797 > 1.98350$) and sig value < 0.05 and the direction of β is positive. This shows that there is a significant influence between work environment (Z) on satisfaction (Y),

the direct influence coefficient value for training is 0.615, while the indirect coefficient value is 0.617. The indirect coefficient of influence is greater than the direct influence coefficient, so it can be concluded that the work environment variable is the intervening variable of the coefficient of determination R^2 shows 79.7% of the contribution generated by training satisfaction on the work environment.

Keywords: *training, satisfaction, work environment*

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan menurut Suwatno dan Priansa (2013: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, sesuai pendapat yang diuraikan tersebut karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan memberikan hasil kinerja dengan sebaik baiknya namun dalam memberikan kepuasan kerja juga membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi.

Training & development berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan (*training*) biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan pengembangan (*development*) memiliki fokus jangka panjang pada mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan, juga meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat ini (Werner dan DeSimone, 2013:10). Dengan demikian pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?

Pelatihan

Pengertian pelatihan

Semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan membantu karyawan mampu mengembangkan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang lebih besar. Wexlwy dan yukl (1976:282) dalam mila badriyah (2015:125) mengemukakan, "*training and development are terms referring to planned efforts designed faicilitate the acquisition of relevan skills, konowledge, and attitudes byorganizational member*" pelatihan dan pengembangan merupakan istilah istilah yang berhubungan dengan usaha yang berencana, yang

diselenggarakan untuk mecapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian di atas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Milla Badriyah (2015:128) ada dua yaitu:

- a. Menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:45) menjabarkan tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

1. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Wibowo (2013:501) Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, partisipasi kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Wijono (2012:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pengaruh utama secara khusus
Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.
2. Pengaruh utama yang lainnya
Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

Edy Sutrisno (2014:79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat
Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan sosial
Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan
Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2013:23) Menyatakan :

“Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Sedangkan Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana

dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhdap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti:pusat kerja,kursi,meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertamaadalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanyasuasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau

efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata "*hupo*" artinya sementara dan "*thesis*" artinya pernyataan atau teori. Menurut Dantes (2012:164) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Selanjutnya Dantes (2012:164) menyatakan bahwa hipotesis merupakan penuntun bagi peneliti dalam menggali data yang diinginkan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sehubungan dengan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo
4. Pelatihan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2015: 117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian ”

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan kontrak bagian produksi yang berjumlah 155 .

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) pengertian sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Tabel penentuan jumlah sampel dari *Isaac* dan *Michael* dalam sugiyono (2017:69) memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dengan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki.

diketahui bahwa jumlah populasi seluruh karyawan kontrak bagian produksi di PT.Ecco Indonesia sidoarjo berjumlah 155 berada antara range 150-159 dengan demikian sampel yang diambil menurut tabel *isaac* dan *michael* untuk populasi 155 dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 105 responden dengan penyebaran secara *random sampling* atau secara acak

Pembahasan Hasil Penelitian

Pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan Kerja.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis pertama yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo diterima, hal ini didukung oleh pendapat menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar, sesuai pengamatan yang dilakukan di PT. ECCO Indonesia tiap karyawan yang telah mengikuti pelatihan maka karyawan akan menjadi benar benar lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas, dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan kompetensi para karyawan akan meningkat. peningkatan kemampuan dan kompetensi ini akan terbawa ketika mereka melakukan tugasnya di perusahaan. karena pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang kemampuan dan kompetensinya semakin baik, maka hasilnya juga akan semakin baik

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis kedua yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco indonesia Sidoarjo diterima hal ini didukung oleh Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, sesuai pengamatan yang dilakukan di PT. ECCO Indonesia sidoarjo pengadaan pelatihan yang diadakan perusahaan mudah dimenegerti dan materi yang disampaikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang hendak diterapkan sehingga mudah diterapkan dalam pekerjaan dan bidang masing masing.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan Kerja.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia

Sidoarjo diterima, hal ini juga didukung pendapat Sedarmayati (2013:23) Menyatakan, Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai pengamatan yang dilakukan di PT. ECCO Indonesia sidoarjo karyawan merasa puas karena penerangan ditempat kerja baik, temperatur dan sirkulasi terjaga dengan baik, fasilitas yang disediakan perusahaan cukup baik sehingga karyawan merasa puasa dalam melakukan aktifitas pekerjaan

Pelatihan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis keempat yang menyatakan Pelatihan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo diterima, hal ini didukung oleh pendapat hal ini juga didukung oleh pendapat Sedangkan Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo
4. Pelatihan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo”. Dari hasil tersebut Penelitian memberikan bukti bahwa faktor Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perlunya perusahaan harus selalu memperhatikan pelatihan terutama mengenai Keahlian narasumber dalam menyampaikan materi pada saat pelatihan karena keahlian pelatih atau narasumber sangat penting untuk menunjang pemahaman karyawan pada materi yang diajarkan.
2. Perlunya untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja terutama mengenai adanya temeperatur udara yang ada pada tempat kerja diatur dengan baik sehingga suasana ruangan terasa sejuk dan segar.
3. perlunya untuk memperbaiki kondisi kepuasan mengenai promosi jabatan yang didasarkan pada karyawan yang rajin, giat dan berkompentensi sehingga layak dipromosikan dan mengenai sistem penggajian pada jam lembur karena karyawan menganggap bahwa gaji lembur yang kurang sesuai dikarenakan

- penutupan target yang telah diberikan sehingga karyawan diharuskan untuk bekerja dengan loyalitas.
4. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja setelah memperbaiki pelaksanaan faktor pelatihan, dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alamzah, Limawandoyo, Eric dan Augustinus Simanjuntak, 2013, Jurnal Manajemen Bisnis : Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Aneka Sejahtera Engineering, Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) "pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT bni life" journal.unj.ac.id.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Ernie Tisnawati Sule. 2013. Pengantar Manajemen. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Meliya. 2015. "Metode Penelitian". Ghalia Indonesia, Bogor
- Noviantoro rizki. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung : Rosdakarya
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017) "pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", <http://eprints.undip.ac.id>
- Putra, Aditia. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2013). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suhardi (2015) "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"
[http:// ikopin.ac.id](http://ikopin.ac.id)
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijono, Sutarto. (2009). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.