

PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. KENZIE ABIAH WISESA

Deni Widiyanto, Edi Priyanto

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

Jl. Perak Barat No. 173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur.

pio.3712@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian agar dapat mengetahui pengaruh dari Pelatihan, Promosi Jabatan dan Lingkungan terhadap variabel terikat (Kepuasan Karyawan) pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Peneliti memanfaatkan data kuantitatif dengan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa. Dengan pengambilan sampel 50 orang. Analisa yang dipakai pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda selanjutnya memakai uji T (Parsial) dan uji F (Simultan). Hasil dari penelitian ini memperlihatkan Berdasarkan uji t-hitung menghasilkan nilai koefisien regresi dalam masing-masing variabel bebas adalah 2.219 untuk Pelatihan (X1), 2.942 untuk Promosi Jabatan (X2), 1.049 untuk Lingkungan (X3). Nilai koefisien regresi yang positif memperlihatkan jika hubungan dari Pelatihan (X1), Promosi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sedangkan Lingkungan (X3) mempunyai hubungan yang negatif terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Sedangkan melihat angka berdasarkan uji f hasil analisa membuktikan jika nilai signifikan F Hitung 6.791 lebih besar dari ftabel, yang artinya secara keutuhan Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan mempunyai hubungan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Berdasarkan pengukuran koefisien determinasi berganda menggunakan bantuan SPSS diperlihatkan jika nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square ialah 0.262 atau sebesar 26,2%. Nilai tersebut memperlihatkan jika Kepuasan Karyawan bisa diartikan oleh variabel Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan sebesar 26,2%, dan sisanya sebesar 73,8 % dijelaskan oleh variabel lain di luar analisa.

Kata Kunci : Pelatihan, Promosi Jabatan, Lingkungan dan Kepuasan Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pekerjaan adalah aktivitas yang dilaksanakan seseorang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari karena mendapat upah dan gaji melalui pekerjaan, dan pekerjaan adalah kegiatan yang penting untuk kehidupan sehari-hari, orang yang bekerja pasti harus merasa puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mampu memberi perasaan nyaman dan senang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menjaga kepuasan kerja juga dapat menyokong karyawan dalam bekerja dengan semangat dan dapat membantu organisasi meraih tujuan yang diinginkan (Anas 2013).

Terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kepuasan karyawan misalnya, pelatihan kerja yang tidak dilakukan suatu perusahaan terhadap karyawannya merupakan salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu promosi jabatan dan lingkungan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, maka dari itu perusahaan sebisa mungkin harus menjaga kepuasan kerja karyawannya. Menurut Anwar (2015).

Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja, menyatakan jika makin baik pelatihan bagi pekerja maka makin tinggi juga produktivitas pekerja. Promosi jabatan terjadi saat

seorang karyawan dipindahkan dari sebuah unit kerja ke unit kerja yang lain dengan memiliki status, tingkat upah, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Kenaikan pangkat ini biasanya diberikan sebagai pujian untuk usaha dan prestasi yang telah mereka capai di masa lampau (Zainal et al, 2014: 155).

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi fisik dan tidak berwujud di sekitar tempat kerja, memberikan kesan rasa memiliki yang nyaman, aman, tentram dan berdampak pada produktivitas karyawan, lingkungan kerja adalah semua hal yang mengelilingi seorang karyawan dan mampu saling berpengaruh untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberi, yang bisa berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Supardi dalam Potu 2013:1210).

Kepuasan kerja sering diungkapkan oleh pekerja dengan seberapa besar mereka menikmati pekerjaannya dan seberapa senang mereka melakukan pekerjaan itu, biasanya kepuasan kerja diartikan adalah suatu rasa nyaman dan hubungan positif antar rekan kerja (Bakotic, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa”.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Deskripsi Teori

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dipakai suatu organisasi dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, atau sikap individu yang mampu mengubah perilaku individu agar mencapai tujuan perusahaan (Sinambela 2016:170).

Promosi Jabatan

Promosi Jabatan merupakan manajemen organisasi memberikan promosi yang signifikan kepada tiap karyawan, karena para karyawan menjadikan promosi umpama tujuan yang ditunggu-tunggu (Setiawan dalam Sabar 2017:05).

Lingkungan

Berdasarkan Sedarmayanti dalam Novianto (2015:3) menjelaskan lingkungan merupakan semua bahan maupun alat yang dihadapi karyawan pada suatu pekerjaan, cara kerja, dan peraturan kerja baik sendiri maupun tim.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja menurut Hartatik (2014:225) adalah bagaimana perasaan seseorang pada tugasnya konsep kepuasan merupakan sebuah hasil hubungan seseorang terhadap lingkungan dan perasaan seseorang terhadap tanggung jawabnya adalah cerminan dari sikapnya pada tugasnya.

Kerangka Berfikir

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Karyawan (H1)

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Okechukwu, (2017) yang menyatakan bahwa pemberian Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan staff STML, UUM.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Karyawan (H2)

Promosi Jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Siagian (2013) yang menyatakan bahwa bahwa promosi jabatan dalam antrean berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

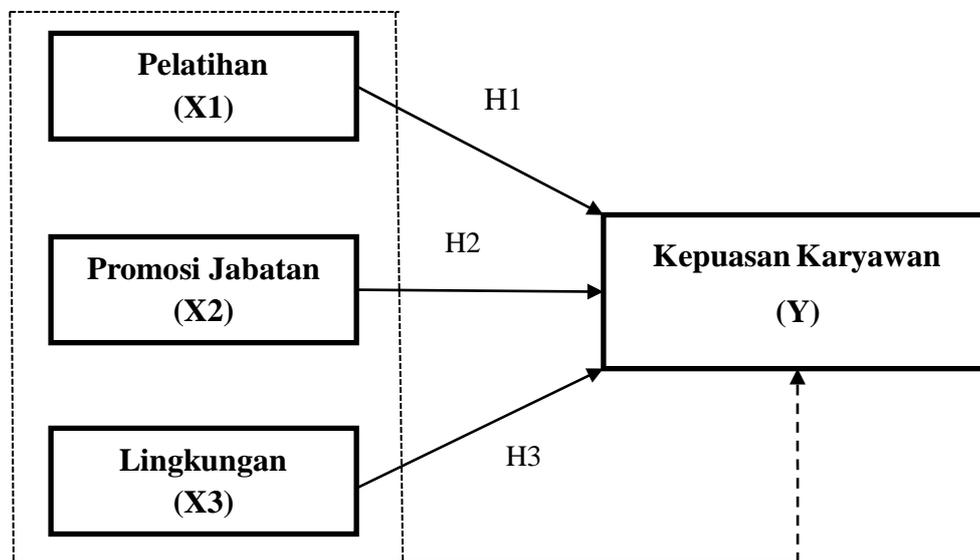
Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Karyawan (H3)

Lingkungan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Raziq dan Maula Baksh (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Karyawan (H5)

Dengan adanya penelitian-penelitian setiap variabel diatas bisa disimpulkan bahwa hubungan pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan maing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berikut gambaran dari kerangka berpikir pada penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) ialah tanggapan sementara tentang perumusan pada permasalahan peneliti, dimana rumusan permasalahan penelitian tersebut dijelaskan dalam berupa wujud kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pada rumusan masalah yang hendak dikaji sehingga hipotesis yang akan disajikan pada penelitian ini yakni:

1. H1 = Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
2. H2 = Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
3. H3 = Terdapat pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
4. H4 = Terdapat pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Lingkungan terhadap Kepuasan

III. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian yaitu karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa. Peneliti mengambil sampel sebanyak 50 responden. Teknik untuk mengumpulkan karyawan yang digunakan peneliti adalah kuesioner yang didalamnya terdapat Skala Linkert.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel yang diteliti yaitu :

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dipakai suatu organisasi dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, atau sikap individu yang mampu mengubah perilaku individu agar mencapai tujuan perudahaan (Sinambela 2016:170).

Terdapat 5 indikator pelatihan kerja dalam penelitian Ary Setiawan (2016) yaitu:

- a. Kecukupan materi mengenai keperluan pekerjaan karyawan.
- b. Akurasi metode yang dipakai penyampaian materi.
- c. Materi yang sesuai.
- d. Pemahaman karyawan pelatihan mengenai materi.
- e. Keluangan waktu untuk memahami materi.

2. Promosi Jabatan (X2)

Promosi jabatan Menurut Batjo & Shaleh (2018:41) adalah sebuah proses pengalihan karyawan dari tempat sebelumnya ketempat yang lebih tinggi di struktur perusahaan, istilah terkenal promosi ialah “naik jabatan”, “naik pangkat”.

Berikut beberapa indikatornya menurut Hasibuan (2013):

- a. Kejujuran
- b. Disiplin.
- c. Prestasi
- d. Kerjasama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Pendidikan

3. Lingkungan (X3)

Lingkungan ialah suatu kondisi di sekeliling tempat kerja, baik materiil ataupun immateriil, yang menimbulkan perasaan gembira, aman, nyaman dan tentram sehingga karyawan betah bekerja (Supardi dalam Potu 2013:1210).

Berikut adalah beberapa indikator lingkungan :

- a. Warna
- b. Kebersihan
- c. Penerangan
- d. Pertukaran Udara

4. Kepuasan Karyawan (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap ataupun rasa emosional dari diri karyawan yang menyukai pekerjaannya, ini diperlihatkan dari prestasi, kedisiplinan, dan moral kerja. Kepuasan kerja bisa diresapi dan dirasakan baik dalam dan luar tugas (Hasibuan dalam Hartatik 2014:224).

Indikator kepuasan karyawan menurut Hartatik (2014:229) :

- a. Pekerjaan itu sendiri

- b. Atasan atau *supervisor*
- c. Teman kerja
- d. Promosi
- e. Gaji atau upah
- f. Pekerjaan yang menantang
- g. Ganjaran yang pantas

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.1 Uji Validitas Variable Pelatihan

Variabel	R hitung	R table	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.766	0.2787	Valid
Pertanyaan no 2	0.457	0.2787	Valid
Pertanyaan no 3	0.522	0.2787	Valid
Pertanyaan no 4	0.379	0.2787	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= sebesar 0,278. pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Pelatihan (X1) yang terdiri dari X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada (rTabel). Sehingga dapat kesimpulan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

Tabel 4.2 Uji Validitas Variable Promosi Jabatan

Variabel	R hitung	R table	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.581	0.2787	Valid
Pertanyaan no 2	0.853	0.2787	Valid
Pertanyaan no 3	0.735	0.2787	Valid
Pertanyaan no 4	0.448	0.2787	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari tabel pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= sebesar 0,278. pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Promosi Jabatan (X2) yang terdiri dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada (rTabel). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan (X3)

Tabel 4.3 Uji Validitas Variable Lingkungan

Variabel	R hitung	R table	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.597	0.2787	Valid
Pertanyaan no 2	0.548	0.2787	Valid
Pertanyaan no 3	0.848	0.2787	Valid
Pertanyaan no 4	0.876	0.2787	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari tabel pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= sebesar 0,278 pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Lingkungan (X3) yang terdiri dari X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, semuanya menghasilkan nilai (rHitung)>daripada (rTabel). Maka dapat kesimpulan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Uji Validitas Variable Kepuasan Karyawan

Variabel	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.755	0.2787	Valid
Pertanyaan no 2	0.786	0.2787	Valid
Pertanyaan no 3	0.741	0.2787	Valid
Pertanyaan no 4	0.870	0.2787	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari tabel pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= sebesar 0,278 pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Kepuasan Karyawan (Y) yang terdiri dari Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, semuanya mempunyai nilai (rHitung)>daripada (rTabel). Sehingga dapat kesimpulan yaitu instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hendak menargetkan reliabel pada suatu pernyataan yaitu menggunakan Cronbach's Alpha pada setiap variabel penelitian yang menggunakan metode SPSS. Bilamana Cronbach's Alpha > 0,6. Keputusan tersebut beroleh ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,639	0,6	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,761	0,6	Reliabel
Lingkungan (X3)	0,790	0,6	Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y)	0,816	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

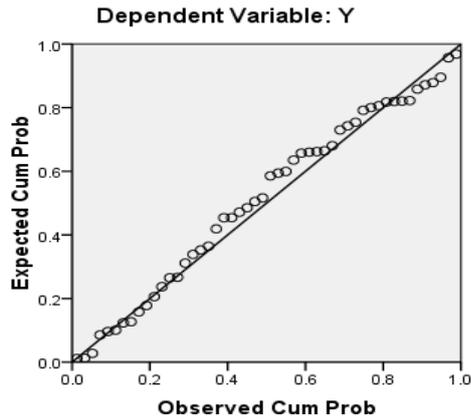
Berdasarkan tabel 4.5 perolehan dari uji reliabilitas dari kelima variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor Cronbach's Alpha > 0,6. Sampai-sampai mampu diinterpretasikan bahwa data tersebut reliabel yang berarti pada seluruh variabel dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengenali informasi yang diperoleh dari masing-masing sesungguhnya menjajaki pola sebaran wajar ataupun tidak. Dengan uji Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov dikatakan memiliki distribusi normal bila memiliki Asymptotic Significance > 0,05.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Gambar 4.1, diperlihatkan jika titik-titik selalu mendekati sepanjang garis diagonal. Dari sini bisa disimpulkan jika nilai residual berdistribusi normal sehingga bisa memenuhi syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25181649
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.057
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Hasil keluaran uji normalitas dalam Tabel 4.6 memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (kedua sisi) 0,830. Distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas karena nilainya lebih tinggi dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan Untuk menguji multikolinieritas dengan melihat VIF serta angka tolerance. Bila $VIF < 10$ serta nilai tolerance $> 0,10$, Sehingga tidak terjaln multikolinieritas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,923	1,084
X2	0,946	1,057
X3	0,959	1,042

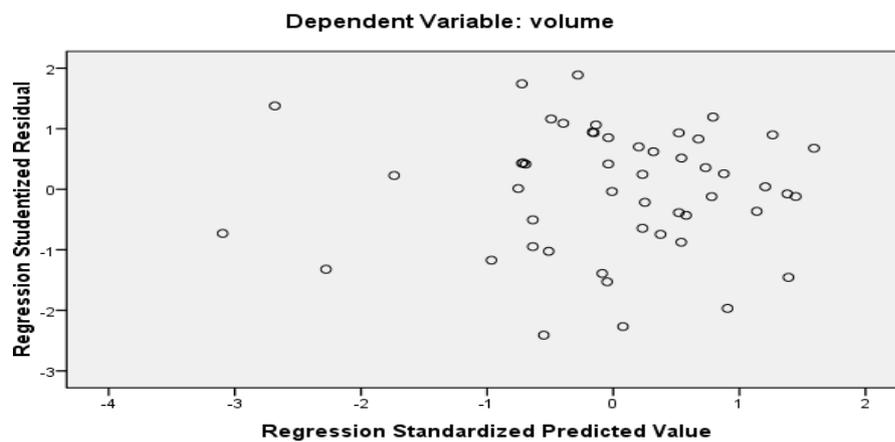
Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Dari Tabel 4.7, nilai yang bisa diterima untuk semua variabel lebih besar dari 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Bisa disimpulkan jika data penelitian tidak menunjukkan multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai sebagai uji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian. Dengan melihat grafik scatterplot pada output yang dihasilkan.

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Dari *output scatterplot* di atas, kita bisa melihat jika titik-titik menyebar dan tidak berbentuk pola yang jelas. Dari sini kita dapat menyimpulkan jika tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini dipakai agar dapat mengetahui sejauh mana kaitan variabel bebas dan variabel terikat. Dari analisis memakai SPSS, diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	β	T	Sig.
Pelatihan (X1)	0.491	2.219	0.031
Promosi Jabatan (X2)	0.535	2.942	0.005
Lingkungan (X3)	0.173	1.049	0.300
<i>Unstandardized coefficients (constants) : - 2.316</i>			

Sumber: diolah data primer dengan SPSS 22 (2022)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = - 2.316 + 0.491 X_1 + 0.535 X_2 + 0.173 X_3 + e$$

Keterangan:

- X1 : Pelatihan
- β_1 : Koefisien arah regresi variabel X1
- X2 : Promosi Jabatan
- β_2 : Koefisien arah regresi variabel X2
- X3 : Lingkungan
- β_3 : Koefisien arah regresi variabel X3
- Y : Kepuasan Karyawan
- e : Residual Error pada tiap-tiap variabel

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Jika variabel yang terdiri dari pelatihan X1, promosi X2, dan X3 lingkungan bernilai nol, maka variabel Kepuasan Kerja akan bernilai -2,316 karena nilai konstanta menunjukkan nilai -2,316.
2. Nilai 0,491 (49,1%) untuk koefisien pelatihan (X1) menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berkorelasi positif dengan kepuasan karyawan. Dengan kata lain, peningkatan 1 unit pelatihan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,491 dan semua variabel lainnya adalah nol.
3. Koefisien promosi (X2) sebesar 0,535 (53,5%) memperlihatkan jika variabel Promosi (X2) berhubungan positif dengan kepuasan karyawan. Artinya kenaikan 1 unit dalam promosi jabatan akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,535 dan semua variabel lainnya akan menjadi nol.
4. Nilai faktor lingkungan (X3) sebesar 0,173 (17,3%) menunjukkan bahwa variabel lingkungan (X3) berhubungan negatif dengan kepuasan karyawan. Artinya apabila lingkungan menurun sebesar 1 satuan maka kepuasan karyawan menurun sebesar 0,173 dan variabel lainnya adalah nol.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini menentukan apakah beberapa variabel independen dalam model regresi secara signifikan berhubungan dengan variabel dependen. Berlandaskan hasil uji parsial pada SPSS yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8, variabel pelatihan (X1) bisa kita ketahui mempunyai kaitan yang signifikan dengan kepuasan karyawan (Y). Itu bisa dibuktikan melalui hasil thitung sebesar 2.219. Hal ini lebih besar dari ttabel sebesar 2,01174 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari sini dapat diambil kesimpulan jika variabel pelatihan mempunyai kaitan yang signifikan secara parsial dengan kepuasan karyawan. Nilai thitung variabel X2 sebesar 2,942 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,01174 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari sini bisa diambil kesimpulan jika variabel 'promosi jabatan' secara parsial berhubungan signifikan dengan variabel 'kepuasan karyawan'. Nilai thitung untuk variabel lingkungan (X3) adalah 1,049, lebih kecil dari 2,01174 untuk ttabel, dengan tingkat signifikansi 0,05. Dari sini bisa diambil kesimpulan jika variabel lingkungan mempunyai kaitan yang tidak signifikan secara parsial dengan variabel kepuasan karyawan.

2. Uji f (Simultan)

Untuk menguji variable secara simultan dilakukan dengan melihat Sig. serta nilai tHitung. Bila Sig.<0.05 serta fHitung>fTabel, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh.

Tabel 4.9 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.037	3	36.679	6.791	.001 ^a
	Residual	248.463	46	5.401		
	Total	358.500	49			

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Dari Tabel 4.9 diatas, bisa kita lihat jika Pelatihan (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Lingkungan (X3) secara simultan mempunyai kaitan yang signifikan pada variabel Kepuasan Karyawan (Y). Itu diperlihatkan dalam nilai signifikan fhitung 6.791 lebih besar dari ftabel 3.20 dan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari *alpha* 0.05.

3. Analisa Koefisien Determinasi

Pada metode uji ini bertujuan agar mendapati besarnya nilai korelasi dan hubungan pada variabel dengan cara menghitung sebagaimana dekatnya garis regresi yang memperhitungkan pada data yang semestinya. Menurut penjelasan tersebut dapat ditinjau melalui koefisien R dan R².

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.262	2.324

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berlandaskan Tabel 4.10, kita bisa melihat R sebesar 0.554 memperlihatkan jika hubungan korelasi Kepuasan Karyawan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan merupakan cukup kuat. Berdasarkan pengukuran koefisien determinasi berganda menggunakan bantuan SPSS diperlihatkan jika nilai koefisien derminasi berganda *Adjusted R Square* ialah 0.262 atau sebesar 26,2%. Nilai tersebut memperlihatkan jika Kepuasan Karyawan bisa diartikan oleh variabel Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan sebesar 26,2%. Dan sisanya sebesar 73,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar analisa.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berkemukakan dari hasil analisa data yang sudah dilaksanakan oleh peneliti dan penjabarannya dapat disimpulkan pada berikut ini:

1. Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan positif pada kepuasan karyawan. Yakni jika Pelatihan yang dilakukan berkualitas maka bisa diikuti oleh meningkatnya kepuasan karyawan.
2. Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan positif pada kepuasan karyawan. Yakni jika organisasi makin baik dalam melaksanakan Promosi Jabatan, maka akan meningkat juga kepuasan karyawan.
3. Lingkungan (X3) tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan karyawan. Yakni kurangnya suasana nyaman kepada karyawan dilingkungan kerja akibat kurangnya kesan yang membuat karyawan bisa berpikir secara produktif. Contohnya, Warna dinding yang kurang sesuai dan minimnya sirkulasi udara diruang atau lingkungan kerja.
4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan pada Kepuasan Karyawan. Yakni jika terjadi peningkatan pada variabel Pelatihan, Promosi Jabatan dan Lingkungan maka akan makin meningkat juga kepuasan karyawan.

Saran

Saran yang dapat diutarakan dari hasil penelitian ini ialah berikut ini:

1. Manajemen organisasi perlu memberikan pelatihan secara rutin dan berkualitas kepada karyawan, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
2. Manajemen organisasi perlu memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan jabatan dan berkualitas maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
3. Manajemen organisasi perlu memberikan promosi jabatan terhadap karyawannya yang memiliki potensial untuk meningkatkan kemajuan bagi perusahaan kedepannya.
4. Manajemen organisasi bisa ataupun tidak dalam memberikan Lingkungan yang baik kepada karyawan sehingga karyawan mampu meng-explore pengetahuannya dan memberikan kontribusi yang inovatif dan produktif terhadap kemajuan perusahaan. Maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
5. Untuk peneliti yang ingin melaksanakan analisa selanjutnya, analisa ini diharapkan bisa bermanfaat menjadi referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan dapat menambahkan variabel yang lain agar bisa menjadi indikator pada analisa selanjutnya. Karena

terdapat beberapa variabel yang masih belum ditemukan penulis yang mempunyai kaitan terhadap turunnya ataupun meningkatnya Kepuasan Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati *Factory* Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen-S1. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.*
- Adriyan, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada *Grand Quality Hotel* Yogyakarta).
- Adella G. Situmorang, 2017. “Pengaruh *Profitabilitas, Debt to Equity Ratio, Firm Size, Growth, dan Cash Ratio* terhadap *Dividend Payout Ratio* pada Sektor BarangKonsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011 - 2014”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.5 No.3
- Bakotic, Danica dan Tomislav Babic. 2013. *Relationship Between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case Of Croatian Shipbuilding Company. International Journal of Buisness and Social Science*. 4 (2): pp: 206-213.
- Batjo dan Saleh (2018:41) dalam Yuni Arti Arifin, Y. U. N. I. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kota Palopo (*Doctoral dissertation*, Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo).
- Junianto, D., & Wagiran, W. (2013). Pengaruh kinerja mengajar guru, keterlibatan orang tua, aktualisasi diri dan motivasi berprestasi terhadap prestasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(3).
- Githa, W., Iskandar, R., & Kustiasari, T. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 15(3).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakanke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan., Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi.

- Haidar, A., & Sholeh, M. Program Literasi Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Minat Baca Siswa.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono and Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5No.1 Maret 2017
- Hartatik (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi-1), Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- I Dw Gd Agus Saputra, dkk 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2.,2017: 1030-1054
- Nitisemito dalam Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(6).
- Nugroho, B., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2013). Pengaruh lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma *Plant Semarang (Doctoral dissertation, Diponegoro University)*.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Okechukwu, W. (2017). *Influence Of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction Among the Staff. Journal Of Technology Management and Business*, 4(1).
- Potu, Aurelia.2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Maluku Utara di Manado.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of working environment on job satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Sedarmayanti dalam Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(6).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Pertama, pp. 170–175)*. Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Situmorang, R. O. (2018). *Social capital in managing mangrove area as ecotourism by Muara Baimbai Community. Indonesian Journal of Forestry Research*, 5(1), 21-34.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*, 16th. *Cengage Learning*.

- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. astra honda nusa dua kabupaten badung (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Siagian. Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta,
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitating, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal Rivai. 2015, Manajemen Sumber DayaManusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setyorini, W., Arifin, A., & Subagiyo, D. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun. Magenta, 10(1), 9-22.
- Zainal, V. R Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.