



PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)

Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti¹
nuridhacitraa@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Employee's performance is one of the important factors for a company to reach their goals. Aside of being the factor to reach the company's goals, employee's performance also included as a way to measure the quality of the human resources in a company. Some of the factors which might caused an impact to employee's performance are training, work environment and work satisfaction. The purpose of this research is to get to know if there is any impacts from training and work environment to employee's performance with work satisfaction as the intervening.

This research was done in Hotel Megaland Solo with total sample of 68 respondents who are actually the employees of the hotel. The method of data analysis which used in this research was the double regression method.

The result of this research showed that training, work environment and work satisfaction variables have positive and significant impacts on employee's performance,

Keywords: training, work environment, work satisfaction, employee's performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

¹ Corresponding author



Bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan karyawan. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut.

Selain pelatihan, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti dalam Riksa Aditya (2015:16) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Faktor-faktor seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang didapatkan karyawan tentu akan mempengaruhi seberapa baik karyawan saat melakukannya tugasnya. Apabila pelatihan yang didapatkan sudah membantu karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan disertai dengan lingkungan kerja karyawan yang mendukung ketika karyawan melakukan pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menguasai pekerjaan tersebut dan melakukannya dengan baik dan benar.

Robbins dan Judge (2015:46) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara kepuasan karyawan yang dilaksanakan pada tanggal 10 April 2017 dari 10 orang karyawan masih merasa belum puas dengan pelatihan dan lingkungan kerja yang ada di Hotel Megaland. Presentase karyawan atas kepuasan pelatihan yang berdampak pada kepuasan kerja adalah 20%, lalu presentase kepuasan lingkungan kerja fisik yang berdampak pada kepuasan kerja adalah sebesar 10%, sedangkan presentase kepuasan lingkungan kerja non-fisik yang berdampak pada kepuasan kerja adalah sebesar 60%.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, penelitian ini ingin mengeksplorasi kembali hubungan antara variabel terkait yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa studi yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian oleh Caitlin Jaworski yang berjudul "*The Effect of Training , Employee Benefits and Incentives on Job Satisfaction and Commitment in Part Time Hotel Employees*" yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh H. Vasudevan dalam jurnalnya yang berjudul "*Examining the Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness*" yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Begitu pula pada penelitian oleh Netty Hardiana yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Misaja Mitra Pati" menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y₁)



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Salah satunya adalah jurnal penelitian oleh Ganesh Salunke yang berjudul “*Work environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra India*” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid Firmansyah dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMA Wachid Hasyim Surabaya” yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Tegar Mangkulangit yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Weleri Jayapersada Kendal” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y₁)

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa studi yang telah mempelajari tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Salah satunya pada jurnal penelitian Mailisa yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang” menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Begitu pula pada jurnal penelitian Anwar Prabu dan Abdul Waris yang berjudul “*Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in PT. Asuransi Bangun Askrida*” menyatakan variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sri Kurniawati pada tahun 2014 pada jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman” juga menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan beberapa studi yang tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. salah satunya menurut Shin Shuo Yeh dan Tzung Cheng dalam jurnal yang berjudul “*Assessing the Impact of Work Environment Factors on Employee Creative Performance of Fine Dining Restaurants*” menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani dalam judul penelitiannya “*the Effect of Work Dicipline and Work Environment on the Performance of Employees*” juga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Davil Weol dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara” juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang pertama yaitu penelitian oleh Ida Sanjaya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT Indonesian Knitting Factory Semarang” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

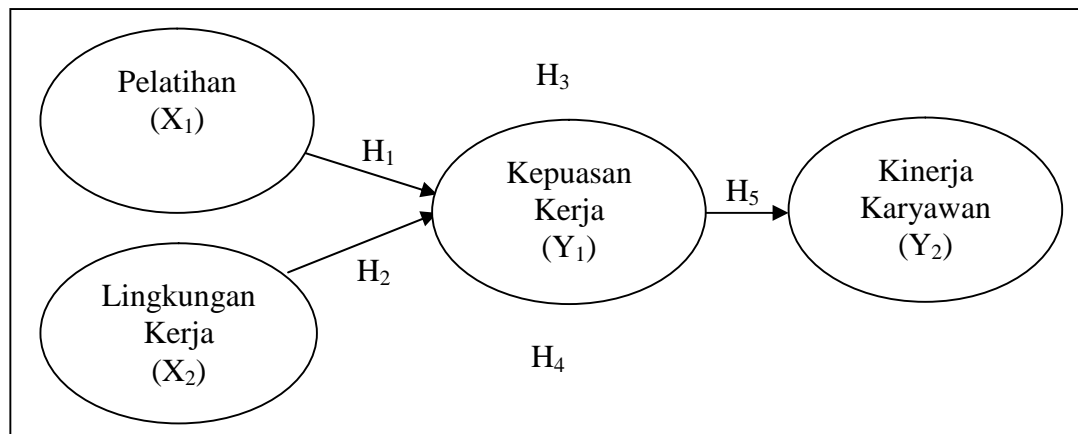
Penelitian lainnya dilakukan oleh Sobia Ali dan Yasir dalam jurnalnya yang berjudul “*Effect of Work Overload on Job Satisfaction and Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement*” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Benjamin Owusu dalam jurnalnya yang berjudul “*An Assessment of Job Satisfaction and Its Effect on Employees Performance: A Case of Mining Companies in Western Region*” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja (Y₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Netty Hardiana (2015), David Weol (2015) dan Benjamin Owusu (2014)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen, variabel intervening, dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan minat mengadopsi, variabel intervening yang digunakan adalah inovasi produk, dan variabel independen yang digunakan adalahantisipasi nilai pelanggan dan komunikasi pemasaran.

Tabel 1
Variabel dan Indikator

Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diadakan perusahaan dengan memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan harapan karyawan mampu untuk menguasai dan dapat mengaplikasikannya.	<ul style="list-style-type: none">- Instruktur/pelatih- Peserta- Materi pelatihan- Metode pelatihan- Tujuan pelatihan- Lingkungan yang menunjang (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2013)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan ketika bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.	<ul style="list-style-type: none">- Peralatan kerja- Tata letak ruang kerja- Privasi ruang kerja- Keamanan kerja- Hubungan sesama rekan kerja- Hubungan dengan atasan dan bawahan (Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2009)
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dimana perasaan tersebut diperoleh dari evaluasi tiap karakteristik pekerjaan itu.	<ul style="list-style-type: none">- Pekerjaan itu sendiri- Gaji- Promosi- Pengawasan- Rekan kerja (Stephen P. Robbins dan Timothy Judge, 2015)
Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja karyawan merupakan proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil dari proses tersebut dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.	<ul style="list-style-type: none">- Kualitas- Kuantitas- Ketepatan waktu- Efektivitas- Kemandirian (Stephen P. Robbins, 2006)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sebuah penggabungan semua elemen peristiwa, hal, manusia yang memiliki ciri sejenis sehingga menjadi pusat perhatian peneliti karena dianggap sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Hotel Megaland Solo yang berjumlah 68 responden.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut (Sugiyono, 2004:73). Apabila jumlah populasi besar dan peneliti tidak sanggup untuk mempelajari semua populasi dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari jumlah populasi tersebut. Dengan meneliti sampel, peneliti mampu mengambil kesimpulan yang digeneralisasi dari seluruh populasi. (Ferdinand, 2006:223).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan perwakilan sampling merupakan seluruh populasi penelitian yaitu yang berjumlah 68 orang karyawan Hotel Megaland Solo.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi ke-23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan Hotel Megaland Solo yang berjumlah 68 orang. Berikut informasi mengenai gambaran umum responden:

Tabel 2
Gambaran Umum Responden

No.	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi (orang)
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	54
		b. Perempuan	14
2.	Usia	a. <20 tahun	1
		b. 21-30 tahun	46
		c. 31-40 tahun	18
		d. 41-50 tahun	3
3.	Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK/MA	42
		b. Akademi (D3)	15
		c. Sarjana (S1)	8
		d. Lainnya	3
4.	Jabatan Pekerjaan	a. Manajer	9
		b. Asisten Manajer	7
		c. Staff	52
5.	Masa Kerja	a. <1 tahun	17
		b. 1-2 tahun	26
		c. 2-3 tahun	22
		d. >3tahun	3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Proses analisis data dilakukan dengan memeriksa pemenuhan asumsi data untuk memastikan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan penelitian yang didapatkan semua variabel memiliki distribusi normal. Secara umum tingkat reabilitas diterima pada nilai adalah >0,60. Berdasarkan penelitian yang didapatkan semua variabel memiliki distribusi normal. Dapat diketahui juga bahwa model kuesioner dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2387.

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas dan Validitas

	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	r _{hitung}	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	0,600	0,769		Reliabel
X1.1			0,480	Valid
X1.2			0,407	Valid
X1.3			0,647	Valid
X1.4			0,283	Valid
X1.5			0,610	Valid
X1.6			0,716	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,600	0,761		Reliabel
X2.1			0,437	Valid
X2.2			0,515	Valid
X2.3			0,382	Valid
X2.4			0,524	Valid
X2.5			0,538	Valid
X2.6			0,722	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,600	0,707		Reliabel
Y1.1			0,495	Valid
Y1.2			0,473	Valid
Y1.3			0,455	Valid
Y1.4			0,536	Valid
Y1.5			0,378	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,818		Reliabel
Y2.1			0,736	Valid
Y2.2			0,592	Valid
Y2.3			0,492	Valid
Y2.4			0,540	Valid
Y2.5			0,710	Valid

Selanjutnya data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program SPSS dalam perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	7,029	1,359		5,173	,000
	Pelatihan	,282	,080	,429	3,507	,001
	Lingkungan Kerja	,248	,086	,355	2,901	,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada hasil analisis regresi berganda model 1 didapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,429. Kemudian hasil dari variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,355. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai *adjusted R square* model ini adalah sebesar 0,529. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda Model 2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,051	1,369		2,959	,004
	Pelatihan	,266	,074	,407	3,569	,001
	Lingkungan Kerja	,194	,077	,279	2,513	,014
	Kepuasan Kerja	,221	,105	,223	2,101	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis regresi berganda model 1 didapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,407. Kemudian hasil dari variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,279. Dan terakhir, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai *adjusted R square* model ini adalah sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen sebesar 66,2%. Sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Analisis Indeks Jawaban Responden Pelatihan

Variabel pelatihan dihitung dengan menggunakan enam indikator. Nilai indeks dari keenam indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Indikator	Skor					Total	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	2	2	5	39	20	277	55,4	Tinggi
X1.2	0	8	8	28	24	272	54,4	Tinggi
X1.3	0	4	24	28	10	242	48,4	Sedang
X1.4	0	18	10	30	10	236	47,2	Sedang
X1.5	3	15	10	26	14	237	47,4	Sedang
X1.6	2	17	9	21	19	245	49	Sedang
			Jumlah				301,8	Tinggi
			Rata-rata				50,3	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas indikator variabel pelatihan sebesar 50,3 sehingga kondisi penilaian terhadap pelatihan termasuk dalam kategori tinggi.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dihitung dengan menggunakan enam indikator. Nilai indeks dari keenam indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Skor					Total	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X2.1	0	5	5	35	23	280	56	Tinggi
X2.2	0	11	14	35	8	244	48,8	Sedang
X2.3	0	15	16	34	3	229	45,8	Sedang
X2.4	0	6	16	39	7	251	50,2	Tinggi
X2.5	12	20	6	18	12	202	40,4	Sedang
X2.6	2	21	24	19	2	202	40,4	Sedang
Jumlah							281,6	
Rata-rata							46,9	Sedang

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas indikator variabel lingkungan kerja sebesar 46,9 sehingga kondisi penilaian terhadap pelatihan termasuk dalam kategori sedang.

Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dihitung dengan menggunakan lima indikator. Nilai indeks dari kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor					Total	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y1.1	0	6	26	26	10	244	48,8	Sedang
Y1.2	0	7	21	32	8	245	49	Sedang
Y1.3	0	11	33	18	6	223	44,6	Sedang
Y1.4	0	0	12	36	20	280	56	Tinggi
Y1.5	0	3	22	28	15	259	51,8	Tinggi
Jumlah							250,2	Tinggi
Rata-rata							50,04	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas indikator variabel kepuasan kerja sebesar 50,04 sehingga kondisi penilaian terhadap pelatihan termasuk dalam kategori tinggi.

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan lima indikator. Nilai indeks dari kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor					Total	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y2.1	0	0	23	32	13	262	52,4	Tinggi
Y2.2	0	4	47	14	3	220	44	Sedang
Y2.3	0	2	9	44	13	272	54,4	Tinggi
Y2.4	0	0	19	23	26	279	55,8	Tinggi
Y2.5	0	25	27	16	0	195	39	Sedang
			Jumlah				245,6	Sedang
			Rata-rata				49,12	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas indikator variabel kinerja karyawan sebesar 49,12 sehingga kondisi penilaian terhadap pelatihan termasuk dalam kategori sedang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,429. Yang kedua, variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,355. Ketiga, variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,407. Keempat, variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,279. Terakhir, variabel kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,223.

Dari kedua variabel independen, variabel yang paling mempengaruhi dengan nilai koefisien regresi tertinggi adalah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,476. Variabel pelatihan juga memiliki angka nilai indeks tertinggi diantara variabel-variabel lainnya yaitu sebesar 50,3. Variabel yang memiliki pengaruh terendah merupakan pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,223.

Dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 68 responden masih ada sebagian kecil responden yang tidak menjawab pertanyaan terbuka, dimana pertanyaan terbuka mampu menambah informasi yang lebih maksimal mengenai penelitian ini.

Dalam penelitian kali ini, peneliti masih menemukan beberapa keterbatasan ketika melakukan penelitian. Adapun batasan-batasan tersebut yaitu seperti halnya dalam suatu penelitian, apabila jumlah responden terbilang dalam angka yang besar maka hasil penelitian akan semakin akurat. Namun responden dalam penelitian ini hanya berjumlah sedikit yaitu 68 karyawan saja. Selain itu, perusahaan ini masih berumur 3 tahun oleh karenanya peneliti tidak mendapatkan informasi yang cukup banyak untuk membandingkan hasil kinerja karyawan dari tahun ke tahun.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak hotel yaitu pada penelitian ini variabel pelatihan memiliki nilai indeks tertinggi diantara keempat variabel sehingga perusahaan dapat memanfaatkan hal ini untuk menjadikan pelatihan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Selain itu, dapat diketahui pula bahwa nilai indeks terendah dari keempat variabel adalah variabel lingkungan kerja, oleh karena itu pihak hotel diharapkan untuk dapat memperbaiki lingkungan kerja hotel baik pada lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.



Selain saran kepada pihak hotel, terdapat pula saran bagi penelitian selanjutnya yaitu pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Akan lebih baik apabila ditambahkan variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan variabel lainnya yang dapat digunakan sebagai variabel independen guna memberikan hasil yang lebih baik, lengkap dan objektif. Berikutnya, pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan wawancara mengenai kepuasan kerja paling sedikit 2 karyawan pada setiap divisinya untuk mendapatkan lebih banyak informasi mengenai latar belakang masalah yang sedang diteliti.

REFERENSI

- Aditya, M. Riksa. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada PT. Primatexco Indonesia, Batang*. Universitas Diponegoro.
- Ali, Sobia dan Yasir Aftab F. 2014. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement, a Case of Public Sector University of Gujranwala Division. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 8. 23-30.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, Farid. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *Tadris*, Vol. 3, No. 1 .93-105.
- Hardiana, Netty. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jaworski, Caitlin D. 2012. *The Effect of Training, Employee Benefits and Incentives on Job Satisfaction and Commitment in Part Time Hotel Employees*. Kent State University College and Graduate School of Education, Health and Human Services.
- Mangkulangit, Tegar. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Weleri Jaya Persada Kendal*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Dicipline on Employee Performance in Company Case Study: PT. Asuransi Bangun Askrida. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211. 1240-1251.
- Owusu, Benjamin. 2014. *An Assesment of Job Satisfaction and Its Effect on Employees' Performance: a Case of Mining Companies in the Western Region*. Department of Managerial Science, Kwame Nkrumah, University of Science and Technology.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Salunke, Ganish. 2015. Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. *Online ISSN-2320-0073*, Vol. 4, Issue 5. 21-31.
- Sarwani. 2016. The Effect od Work Dicipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi*, Vol. 6, No. 2. 53-67.
- Vasudevan, H. 2014. Examining the Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness. *International Journal Management and Business* 4. 185-202.
- Weol, David Harly. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No. 5. 598-609.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yeh, Shih Shuo dan Tzung Cheng Huan. 2016. Assessing the Impact of Work Environment Factors on Employee Creative Performance of Fine Dining Restaurants. *Tourism Management Journal*. No. 58. 119-131.
-