

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

Anjar Fitria

[202013004@unars.ac.id](mailto:202013004@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ika Wahyuni

[ika\\_wahyuni@unars.ac.id](mailto:ika_wahyuni@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha

[siti\\_soeliha@unars.ac.id](mailto:siti_soeliha@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

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

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

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

**I. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, budaya kerja karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau *Human Resource* (HR).

Pelatihan bagi karyawan adalah salah satu kegiatan yang

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

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan dan menaikkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan di perusahaan akan memperbaiki semangat karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja

akan bersedia bekerja lebih keras buat mengejar target dan membentuk perusahaan lebih berhasil.

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

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

### **Pelatihan kerja**

Pelatihan kerja merupakan kegiatan internal pegawai yang membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan bakatnya agar dapat bekerja dengan baik dalam bidang pekerjaannya. pelatihan kerja adalah suatu upaya yang memungkinkan pekerja menghasilkan dan memperoleh informasi untuk memiliki keterampilan dan keahlian.

Menurut Wahyuningsih (2019:6) indikator yang

digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan kerja yaitu:

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

### **Lingkungan kerja**

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

aman dan memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin.

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

- 1) Fasilitas, Segala sesuatu yang menghilangkan stres dan memfasilitasi pelaksanaan tugas dianggap sebagai fasilitas.
- 2) Kebisingan, Karyawan tidak menyukai kebisingan karena dapat mengganggu kenyamanan bekerja.
- 3) Sirkulasi Udara, Proses pergantian udara dalam suatu ruang dengan cara menarik udara dari luar dan mengeluarkan udara dari dalam.
- 4) Hubungan Kerja, Hubungan kerja adalah suatu pengaturan kontrak yang mengatur interaksi antara manajer dan staf.

### **Budaya kerja**

Budaya adalah kekuatan pikiran yang diungkapkan melalui kreativitas, niat, dan rasa. Kebudayaan, sebaliknya, adalah evolusi kebudayaan, yaitu produk ciptaan, tujuan, dan perasaan. Budaya tempat kerja mengacu pada pola perilaku yang berasal dari konvensi, nilai, hukum, dan adat istiadat. Menurut Ruliyansa (2018:83), budaya kerja merupakan aspek krusial dalam operasional organisasi yang harus diperhatikan secara matang guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Hal ini membantu kesuksesan bisnis dengan menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan sadar

akan tanggung jawab mereka dan secara sukarela mengikuti peraturan.

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

- 1) Disiplin, Perilaku yang berpegang teguh pada norma dan nilai yang relevan baik di dalam maupun di luar organisasi.
- 2) Keterbukaan, Bersikap terbuka adalah mampu menyuarakan pikiran dan emosi secara jujur dan lugas.
- 3) Saling menghargai, Menunjukkan rasa hormat satu sama lain dengan bertindak dengan cara yang mengakui dan menghargai pencapaian, tugas, dan tugas rekan kerja lainnya.
- 4) Kerja sama, Kesiediaan membantu rekan kerja dan orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

### **Kepuasan 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. Hal ini karena perasaan dan perilaku pekerja terhadap semua aspek di

tempat kerja akan memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila karyawan pada CV Tirta Haguna dapat melakukan tugasnya dengan baik maka karyawan akan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

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

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

### 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

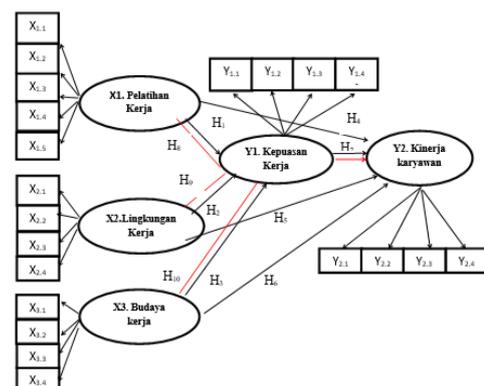
menyelesaikan tugasnya sesuai target perusahaan (Mangkunegara, 2009:67). Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai cara kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk memberikan sebuah hasil yang memuaskan di tempat kerjanya.

Menurut Robbins (2015:260) untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018:60), “Model konseptual terdiri dari pemahaman terhadap proses teoritis yang saling bergantung dan berkaitan dengan berbagai unsur permasalahan penting”. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>4</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>5</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>6</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>7</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>8</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>9</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>10</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

### III. Metode Penelitian

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

### Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di CV Tirta Haguna Arjasa Situbondo. Waktu penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu kurang lebih 3 bulan yaitu dimulai dari bulan Februari hingga April 2024 menyelesaikan proposal penelitian.

### Populasi dan Sampel

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

### Teknik Pengumpulan Data

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

### Metode Analisis Data

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

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

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

**Tabel 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

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

#### Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

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

#### Uji Validitas Konvergen (AVE)

Untuk menunjukkan kriteria kedua dari uji validitas konvergen,

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

#### Uji Reliabilitas

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

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Multikolinearitas

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

### b. Normalitas

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

### Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) biasanya bertujuan untuk menentukan keseimbangan model struktural. *Goodness of Fit* dikembangkan untuk dapat memancarkan model pengukuran dan model struktural serta menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Hasil uji GOF untuk nilai SRMR terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 0,072 kurang dari nilai cut off 0,09 yang dinyatakan memiliki model baik, nilai dari d-ULS terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 1,079 yang dinyatakan memiliki model baik, untuk nilai dari d\_G terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 1,056 yang dinyatakan memiliki model baik, untuk nilai dari Chi-Square terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 448,723

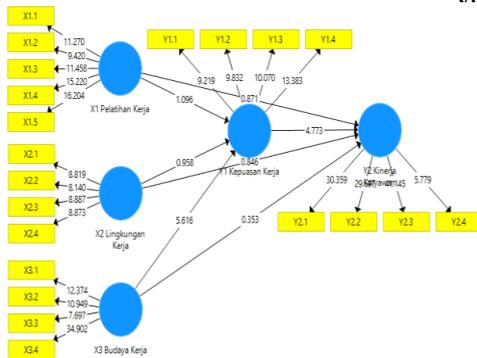
yang dinyatakan memiliki model baik, dan untuk nilai NFI terhadap *Saturated Model* dan *Estimated Model* menunjukkan nilai sebesar 0,750 yang dinyatakan memiliki model baik. Hal ini menunjukkan bahwa konsep model yang dibangun dalam penelitian adalah baik, yang dapat menunjukkan bahwa data sesuai dengan fenomena di lapangan.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dikenal dengan nilai *R-squared* dan dapat digunakan untuk menghitung pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Budaya kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,673 (67,3%) dengan pengaruh kuat sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Budaya kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,621 (62,1%) dengan pengaruh kuat sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Berikut ini persamaan struktural berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis *Smart PLS*:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural PLS

### Pembahasan Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kepuasan karyawan

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,233), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,096 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,274** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) 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 tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Kiftiyah, I. Dkk (2023).

### 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<sub>2</sub>) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) dengan demikian **Hipotesis 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan faktor utama yang bisa meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan demikian perlu adanya cara untuk mengembangkan kepuasan kerja dengan keadaan lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Syarifa, L. Dkk (2023).

### 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<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) 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 sejalan dengan hasil

penelitian terdahulu oleh Kurniahadi, D. Dkk (2023).

#### **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. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Soleha, M. A dan Soeliha, S (2022).

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

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

karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan karyawan yang dirasakan oleh karyawan menurun maka kinerja juga tidak mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan temuan ini maka terdapat banyak faktor lain selain kenyamanan di perusahaan. Kepala perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk mengatasi atau memberikan solusi terkait kinerja karyawan apakah mengalami penurunan atau bahkan mengalami kenaikan. Sehingga ini berdampak pada kenyamanan dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wati, dkk (2022) dan Syarifa, L. dkk (2023).

#### **Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,127), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,353 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,725** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**, maka dapat disimpulkan bahwa jika Budaya kerja menurun Kinerja karyawan juga akan naik, sebaliknya jika Budaya kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Jika Budaya kerja di perusahaan tidak sesuai dengan

keinginan karyawan akan berdampak pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan mengalami penurunan secara tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Kurniahadi, D. Dkk (2023).

#### **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 tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Syarifa, L. dkk (2023).

#### **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 tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kiftiyah, I. Dkk (2023).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,169), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,906 (<1,964) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,365** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif namun tidak signifikan terhadap

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) melalui Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis 9 ditolak**. Jika dilihat dari sisi pengaruh langsung, Lingkungan kerja juga secara tidak signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan Lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian perlu adanya evaluasi dan mengadakan kegiatan kerja bakti untuk kebersihan lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Syarifa, L. dkk (2023).

#### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,670), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,076 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar **0,002** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) melalui Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Dapat dilihat dari sisi pengaruh langsung, Budaya kerja secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan Budaya kerja menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Budaya kerja secara langsung berdampak pada kinerja karyawan sehingga metode budaya kerja ini yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian terdahulu oleh Kurniahadi, D. Dkk (2023).

#### **V. KESIMPULAN**

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

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, ( $H_1$  ditolak).
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  ditolak).
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_3$  diterima)
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  ditolak).
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  ditolak).
6. Budaya kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_6$  ditolak).
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan ( $H_7$  diterima).
8. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_8$  ditolak).
9. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_9$  ditolak)

10. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_{10}$  diterima)

#### **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:

#### **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.

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia,

yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang penggunaan variabel Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja karyawan.

#### **Bagi Peneliti Lainnya**

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W. & Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Andreawan, R, Karnadi, Minullah. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

- Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 2 (4).  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3402>
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kiftiyah, I, Banin, Q, A. 2023. Pengaruh *Self efficacy* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Volume 2 (4).  
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>
- Kurniahadi, D, Fandiyanto, R, Anshory, M, I. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 2 (12).  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4213>
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka, Sidoarjo
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan Indonesia Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyansa. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*. STIE Trisna Negara. Volume 16 (2):82.  
<http://dx.doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Soleha, M. A. dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 1 (12)  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4223>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syarifa, L, Karnadi, Pramesti, R. A. 2023. Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Asembagus Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* Volume 2 (11).  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja, Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktifitas kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wahyuningsih, S. 2019. *Buku Ajar Asuhan Keperawatan Post Partum*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Wati, Y. I, Tulhusnah, L & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveningpada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (10): 2128-2140.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2261>