JURNAL PUBLIKASI

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA)



Dosen Pembimbing : Andriyastuti Suratman,SE.,MM

Disusun Oleh :

Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa 14311215

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE WITH EMPLOYEES 'SATISFACTION AS VARIABLES INTERVENING

(CASE STUDY ON EMPLOYEE IN CONDONG HOSPITAL CATUR YOGYAKARTA)

Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa

ABSTRACT

This research discusses about training and work environment to intervention variable at Condong Catur Yogyakarta Hospital. The purpose of this research is to study the training and work for various problems. this research is quantitative by using questionnaire as a tool to collect data. Data retrieval technique using probability sampling technique at 150 employees at Condong Catur Yogyakarta Hospital, but of total questionnaires spread only 144 questionnaires. Data analysis using SPSS 16, Multiple linear regression analysis and analysis using Sobel analysis by using Sobel analysis.The results achieved from the training and work environment, from various aspects, as well as training. All positive coefficients that indicate a positivity.

Keywords*: Training, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan. Hakekatnya adalah untuk memberikan pedoman secara sistematis tentang cara memperlakukan manusia didalam organisasi, agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Kenyataannya di negara-negara maju dan modern (negara industri) yang falsafah hidup bangsanya menghargai harkat dan martabat kemanusiaan yang inherent didalam dirinya, implementasi Manajemen SDM dimaksud telah terbukti kebenaran dan keunggulannya. Perusahaan/ organisasi yang mengimplementasikannya secara sungguh-sungguh, baik dan benar, ternyata telah berhasil mewujudkan eksistensinya secara

kompetitif dan mencapai sukses seperti yang diinginkan. (Nawawi 2011)

Divisi SDM memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Inti MSDM adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Sudarmanto 2009).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di antara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan(Rivai 2004).

Pada artikel terdahulu, dikemukakan bahwa (Ramya 2016) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini adalah prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti.Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga merupakan proses yang tidak pernah berakhir atau berkelanjutan. Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Ini juga mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi dimasa depan dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan

dianggap sebagai semacam investasi oleh perusahaan yang tidak hanya menghasilkan laba atas investasi yang tinggi namun juga mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Disamping pelatihan adanya faktor lingkungan kerja juga sangat mempengaruh hasil dari kinerja karyawan disebuah organisasi. Raziq & Maulabakhsh (2014) menunjukkan pada artikelnya bahwa karyawan yang bekerja di berbagai sector (yaitu perbankan, universitas dan telekomunikasi) telah menyepakati hal tersebut, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan dan bisnis. Dimana lingkungan yang dinamis dan menantang, sehingga berbeda organisasi agar bisa beroperasi dengan potensi yang maksimal harus memastikan bahwa karyawan mereka bekerja di lingkungan yang ramah dan kondusif. Karyawan akan berpikiran tentang lingkungan kerja yang meliputi jam kerja, keamanan kerja & keamanan, hubungan dengan rekan kerja, kebutuhan privasi dan hubungan komunikasi dengan manajemen puncak. Samson,et.al (2015) juga mengungkapkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yakni pengawasan yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh atasan/ supervisor dan harus selalu ditingkatkan setiap saat.

Kemudian Demus,et.al (2015) juga mengungkapkan dampak yang berpengaruh dari lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Analisa menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, pengawasan, dan dengan diberikannya pembinaan kerja kepada pekerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pekerjaan terkait pekerjaan seorang karyawan dalam suatu

organisasi dan seberapa baik aktivitas tersebut dijalankan. Kinerja karyawan adalah proses untuk membangun pemahaman bersama tentang apa yang ingin dicapai di tingkat organisasi.

Dengan pelatihan yang baik, lingkungan kerja yang baik pastilah berhubungan dengan bagaimana kemudian kepuasan karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan di kemudian hari. Gu, Zheng (2008) menyatakan didalam literaturnya bahwa untuk menguji hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja serta mencoba menentukan bagaimana kepuasan kerja ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.Survei dilakukan dengan mengumpulkan data tentang kinerja kerja dan kepuasan kerja.

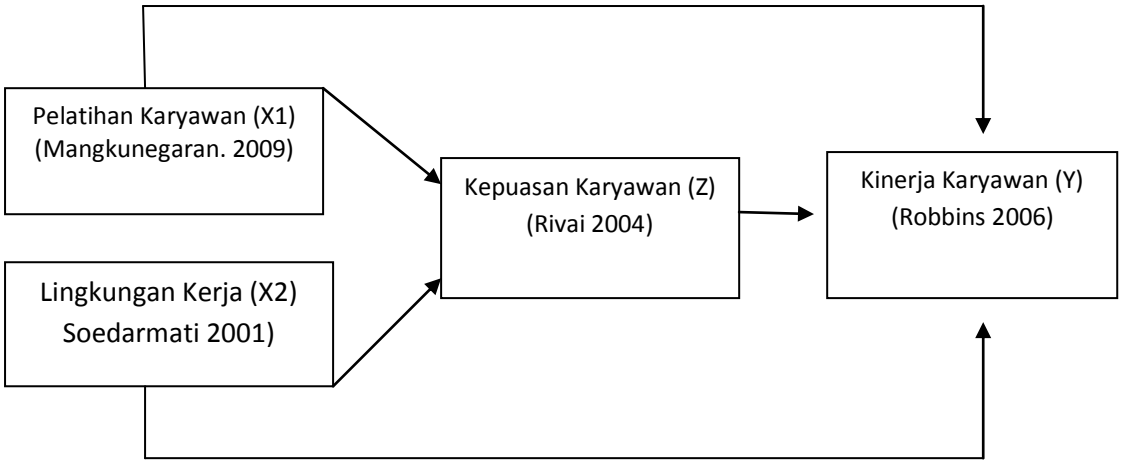
Kepuasan kerja menurut Vroom (1964) Kepuasan kerja adalah orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja. Kepuasan Kerja adalah komponen penting untuk motivasi karyawan dan dorongan untuk kinerja yang lebih baik. Banyak orang telah menetapkan kepuasan kerja selama bertahun-tahun. Clark (1997) berpendapat bahwa jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka tidak yakin tentang faktor-faktor seperti hak mereka, kondisi kerja tidak aman, rekan kerja tidak kooperatif, supervisor tidak memberi mereka rasa hormat dan mereka tidak dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan; membuat mereka merasa terpisah dari organisasi. Lebih lanjut, ia menekankan bahwa pada saat ini, perusahaan tidak mampu membayar karyawan yang tidak puas karena mereka tidak akan memenuhi standar atau harapan atasan mereka, mereka akan dipecat, mengakibatkan perusahaan menanggung biaya tambahan untuk merekrut staf baru.

Jadi, bermanfaat bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang

fleksibel kepada karyawan di mana mereka merasa pendapat mereka dihargai dan mereka adalah bagian dari organisasi. Semangat karyawan harus tinggi karena akan tercermin dalam kinerja mereka karena dengan semangat rendah, mereka akan melakukan upaya memperbaiki yang lebih rendah.

Dari uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta).** Peneliti tertarik untuk melakukan studi kasus pada karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah adalah rumah sakit umum tipe D yang didirikan oleh PT.Karya Mitra Pratama, diresmikan pada tanggal 30 Juni 2006 dan telah memiliki ijin operasional tetap dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Yogyakarta. Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 1.500 m^2, dengan luas bangunan sekitar 4.000 m^2, lokasi berada di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Dalam penelitian ini peneliti akan menggali berbagai informasi yang sekiranya bermanfaat bagi karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Selain itu memberikan masukan bagi para pimpinan perusahaan berkaitan dengan diadakannya pelatihan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : peneliti 2018

Sesuai dengan model konseptual penelitian yang dipaparkan, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. *Hipotesis Pertama (H1):* Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
2. *Hipotesis Kedua (H2) :* Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
3. *Hipotesis Ketiga (H3) :* Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
4. *Hipotesis Keempat (H4) :* Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
5. *Hipotesis Kelima (H5) :* Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
6. *Hipotesis Keenam (H6) :* Adanya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

7. *Hipotesis Ketujuh (H7):* Adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

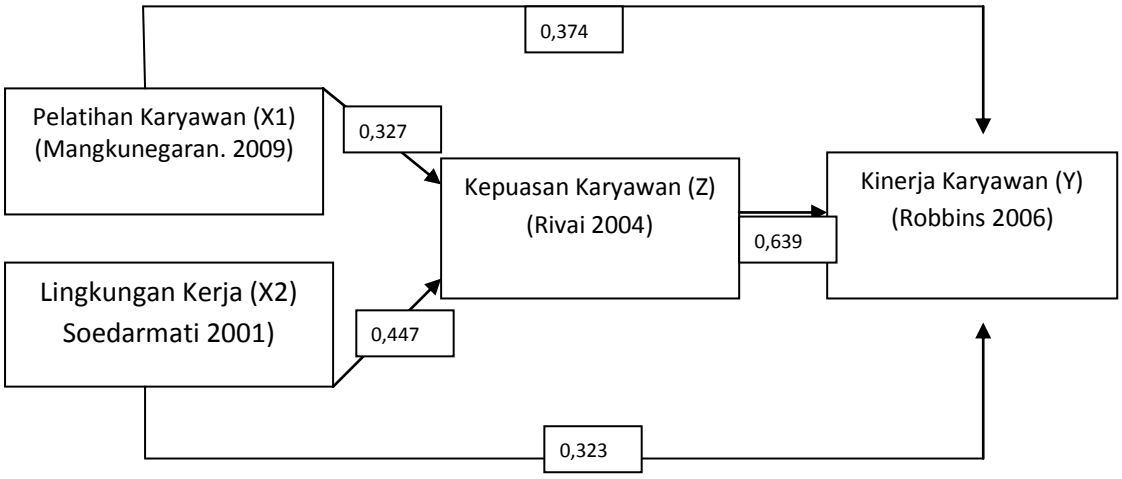
METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang berjumlah 300 orang karyawan. Populasi adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan jumlah sampel 150 karyawan yang secara proposional telah terwakili dari setiap bagian yaitu dari karyawan dan perawat. Berdasarkan ketentuan tersebut maka ketentuan yang ditetapkan dalam mengambil sampe adalah karyawan dan perawat yang berwenang yang melakukan seleksi terhadap karyawan yang sudah melakukan pelatihan. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2007). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti mengambil sampel sebanyak yaitu 150 orang karyawan yang berkerja di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode kuesioner, kemudian data diolah dengan menggunakan software SPSS 16. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis dan Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data yakni analisis jalur (path analysis) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar

variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X →Y (a) dengan jalur Z →Y (b) atau ab. Dikatakan variabel tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih baik daripada pengaruh langsung jika nilai Z yang dihasilkan > 1,96 atau < - 1,96 (Ghozali,2011)



Hasil Diagram Jalur X_1,X_2 dan Y Terhadap Z

Hipotesis 1 : Pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Z)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian <0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta **"terbukti".**

Hasil penelitian yang menujukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan di RS. Condong Catur didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ramya (2016) mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru untuk melakukan perkerjaan mereka dengan cara yang efektif. Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan, yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Pelatihan juga harus dilaksakan secara efektif , yang dimana adanya tujuan dari perusahaan yang spesifik. Pelatihan yang efektif adalah kebijakan intervensi yang dirancang untuk mencapai pembelajaran yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari haril pengujian pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta. (nilai probabilitas t-hitung (0,000) < level of significant (0,05)).

Hipotesis 2 : Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Z)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian <0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta **"terbukti".**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Samson, Gitachi,et.al.(2015) yang berusaha menentukan sejauh mana faktor tempat kerja fisik, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pagawai Bank di Kota Nakuru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial moderat.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja melalui kondisi kerja yang menuntut untuk bekerja lebih baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat kerja tambahan, lingkungan kerja cukup nyaman dan aman ketika mengerjakan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hipotesis 3 : Pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika signifikasi penelitian > 0,05, maka H0 diterima da Ha ditolak sehingga

hipotesis terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta **"terbukti"**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Cheng, Jung Lang(2015). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan di Taiwan. Hasil dari penelitiannya adalah terelaksananya pelatihan Six Sigma berdampak pada kepuasan kerja organisasi dan semangat kerja karyawan. Kinerja pelatihan Six Sigma mampu mencapai kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, namun karyawan yang mengikuti pelatihan Six Sigma lebih positif memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan dari haril pengujian pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta. (nilai probabilitas t-hitung (0,000) < level of significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat dalam arti bahwa, Rekapitulasi deskriptif kepuasan kerja yang digolongkan pada tingkat "tinggi" kerja artinya semakin baik pelatihan di RS.Condong Catur Yogyakarta maka kepuasan kerja karyawan dan perawat akan semakin meningkat.

Hipotesis 4 : Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian <0,05, maka H0

ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta **"terbukti".**

Hasil penelitian yang menujukkan bahwa pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS. Condong Catur didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Raziq, Abdul,et.al.(2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari arti pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai sebuah kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dengan lingkungan yang dinamis dan menantang seiring dengan meningkatnya hal tersebut sebuah organisasi harus mampu untuk beroperasi dengan potensi yang maksimal dan memastikan bahwa karyawan didalam organisasi mereka bekerja didalam lingkungan yang ramah dan kondusif sehingga mereka nyaman dalam bekerja.

Kesimpulan dari haril pengujian pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta. (nilai probabilitas t-hitung (0,000) < level of significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja meningkat dalam arti bahwa dalam lingkungan kerja fisik maupun nonfisik cukup baik maka kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta mengalami peningkatan.

Hipotesis 5 : Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Rumah Sakit Condong Catur,

Yogyakarta (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian <0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta **"terbukti".**

Kepuasan kerja meningkat dalam arti bahwa, jika karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu karyawan selesaikan, karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan karyawan, karyawan puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan, karyawan merasa puas dengan prosedur kerja dan proses manajemen yang ditetapkan RS.Condong Catur Yogyakarta karena sesuai dengan karakter dan kemampuan karyawan, karyawan mereasa puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier, karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan di RS.Condong Catur Yogyakarta sesuai dengan kepribadian karyawan dan karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan karena tidak membosankan, maka kepuasan kerja karyawan RS.Condong Catur Yogyakarta, mengalami peningkatan.

Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Gu, Zheng,et.al.(2008*)* menguji hubungan antara kinerja kerja dan kepuasan kerja di Hotel Kasino Macao dan untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan convenience sampling dan survei tidak lengkap untuk menyertakan semua driver kepuasan kerja yang mungkin. Juga, bias desirabilitas sosial mungkin ada dalam survei karyawan. Penelitian masa depan harus menggunakan sampling probabilitas, jika mungkin, dan

memasukkan variabel kepuasan kerja yang lebih potensial untuk mencari tahu bagaimana kepuasan kerja karyawan dapat dimaksimalkan. Akhirnya, kasino Macao harus meningkatkan pelatihan on-the-job sebagai mekanisme tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data rekapitulasi deskriptif juga menyebutkan bahawa kepuasan kerja tergolong pada tingkat yang tinggi. Semakin baik kepuasan kerja di RS.Condong Catur maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hipotesis 6 : Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 2,32 > 1,96. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai Z 2,32 > 1,96. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke enam yang berbunyi "Diduga adanya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja" itu **terbukti.**

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini diantaranya adalah penelitian oleh Vasudevan,H.(2014) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan seluruh perangkatnya seperti kebutuhan

pelatihan, isi pelatihan serta pendekatan dan evaluasi pelatihan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen kerja, kepuasan karyawan dan kinerja kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Shaheen, Azara. (2013)hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya hubungan yang positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengahi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi. Karena mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi. Akibatnya, penelitian ini mengakui bahwa pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan sebagai bagian dari praktik SDM secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan organisasi.

. Hasil yang ditemukan pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan program pengembangan dan kepuasan kerja. Hipotesis 2 lebih lanjut menetapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Hipotesis 7 : Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 2,97 > 1,96. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z 2,97 > 1,96. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel interving hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian hipotesis ke tujuh untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja itu **terbukti.**

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ashraf,Muhammad,et.al.(2013) penelitian ini merupakan upaya untuk menemukan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi dan sebagai variabel mediator yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil dari semua variabel menunjukkan hubungan positif dengan semuanya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja organisasi adalah hasil analisis dengan menggunakan Pearson's Correlation SPSS, semua variabel memiliki hubungan yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.
2. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Perkembangan dan produktifitas organisasi sangat tergantung

pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai. Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat penting artinya bagi organisasi khususnya dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

3. Dengan adanya pelatihan yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang lebih baik pula. Dengan demikian dapat dika-takan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, si-kap, keterampilan kerja dan moral karya-wan dalam usahanya untuk mening-katkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

4. Lingkungan kerja fisik pada Rumah Sakit Condong Catur menunjukkan bahwa kondisi disana sudah cukup baik. Hal ini tercermin dari suhu ruang kerja, kualitas AC, suara dari peralatan-peralatan kantor yang tidak mengganggu konsentrasi bekerja, penyediaan lampu, serta sirkulasi udara di dalam ruangan. Namun ada yang perlu diperhatikan diantaranya mengenai dalam masalah penyediaan musik, jarak antara barang dengan barang lain di ruang kerja, luasnya ruang kerja para karyawan, tata letak tempat kerja, serta sekat-sekat atau pembatas antar ruang kerja karena memiliki nilai dibawah rata-rata.

5. Lingkungan kerja non fisik pada Rumah Sakit Condong Catur menunjukkan bahwa kondisi disana sudah cukup baik. Hal ini tercermin dari bonus atas hasil kerja, kesempatan promosi jabatan, pemberian bobot kerja,

keamanan dari segala bentuk intimidasi, hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, serta rasa saling menghormati antar karyawan. Namun ada yang perlu diperhatikan mengenai pengawasan atasan terhadap karyawan, peraturan yang diterapkan, fasilitas kantor, kondisi kebersihan, pemahaman perusahaan dalam memberikan suatu hal yang dibutuhkan oleh karyawan, keamanan gedung, pemberian motivasi oleh pimpinan, serta pemberian nilai yang objektif sesuai dengan kinerja karyawan

SARAN

Bagi Perusahaan

Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar.

Untuk lebih menekankan pada lingkungan kerja, terlebih pada lingkungan fisik maupun non fisik yakni hubungan pekerjaan antar karyawan sehingga bisa lebih mampu meningkatkan kinerja serta bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja sama satu sama lain.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi empiris di bidang manajemen sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia meru-pakan salah satu asset bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini juga untuk memperkuat lagi model konsep dan

kajian teori yang pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu serta mengembangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

Agus Ahyari.1994. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE UGM.

Ambreen, Uzma.2013. Employee satisfaction in retail Banking at Lahore—A case study of HB. International Journal of Information, Business and Management,Vol 5, No,1.

Alex S. Nitisemito.1996. *Manajemen Personalia*.Jakarta : Graha Indonesia.

Ashraf, Muhammad Shakoor,et.al.(2013). *The Impact of Working Environment on Organization Performance : A Mediating Role Employee's Job Satisfaction*. GMJACS. Vol 3. Number 1

Athar,Rida,et.al.2015. *Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi).*IOSR.Journal of Business and Management.Vol 17,Issue 11,pp 58-67.

Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badri Munir Sukoco.2006.*Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga, 2006.

Basu Swastha, DH., dan t. Hani Handoko. 1987. *Analisa Perilaku Konsumen, cetakan kedua*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*, OH: South Western – Cengage Learning.

Chaudhry,Naveed Iqbal Dr.2017.*Impact of Working Environment and Training & Development On Organization Performande Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Saticfaction.*European Journal of Training and

Development Studies.Vol4.No.2.pp 33-48.

Cheng, Jung Lang.(2012). *Examining the implementation of Six Sigma Training and its relationships with job satisfaction and employee morale.*Asian Journal on Quality Vol.12 No.1 pp 100-110.

Clark, A. E. 1997. *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?* Labour economics, 4(4), 341-372.

Creswell,john W.2008 *Educational Research Planing, Conducting, and Evaluating Qualitative & Quantitative Approaches*.London. Sage Publications.

Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama.* Yogyakarta : CAPS.

Demus,Aditya W.Kindangen, Paulus.Tielung, Maria V.J. 2015.*The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At PT.Bank Artha Graha International TBK, Manado Branch Calaca)* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05.

Dessler,Gary.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (edisi 10).*Jakarta : PT.Indeks.

Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.

Gu,Zheng,et.al. 2008. *Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels.*International Journal of Contemporary Hospitaly Management,Vol 21 No.5, pp 561-578.

Handoko,T.Hani.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta.BPFE.

Kaur, Gagandep.2014.*Perception of Bank Employees' Toward Working Environment of Selected Indian Universal Banks.*International Journal of Bank Marketing. Vol.33.No.1.pp 58-77.

Khair,Quratul-aain.2013. *Factors contributing to quality of training and effecting employee job satisfaction.*The Business & Management Review,Vol 3 Number 3.

Kuncoro, M. 2007. *Metode Kuantitatif.*Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Latif, Khawaja Fawad. 2012. *An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions.*Emerald Group Publishing Limied.Vol.33 No.4 pp 211-222.

Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior. Eigt Edition.*New York McGrawHill Co.

Mangkunegara&Waris.2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on employee Performance in Company" (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida).*Sosial and Behavioral Sciences 211.1240-1251.

Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat. Jakarta.

Nawawi,Hadari.2011.*Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.*Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Noe,R.A,et.al.2000.*Human Resource Management*.USA: Mc.Graw Hill.

Okechukwu,Worlu.2017. *Influence of Training and development, employee performance on job satisfaction among the staff od scholl of technology management and logistics universiti utara Malaysia (STML,UUM).*Journal of Technology Management and Business.Vol.04.No.01.2289-7224.

Onyango, James Watta.2014. *Effect of Training on Employee performance : A Survey of Health workers in siaya County, Kenya.*European Journal of Material Sciences.Vol1,pp.11-15.

Pila-Ngram, Siengthai Sununta.2016. *The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance*. Evidence-based HRM : a Global Forum for Empirical Shcolarship.Vol.4 No.2.

Ramya.2016. *The Effect Training of Employee Performance.Internatio nal Journal of Scientific Research and Modern Education,* vol I, issue I, pp. 2455-5630

Raziq, Abdul & Maulabakhsh, Raheela.2014. *Impact of Working Environent on Job Satisfaction*.30-31 October, pp. 717-725.

Rivai, Veithzal,2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek.* Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

_____,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Saleem,et.al.2012. *The Impact Of Job Enrichment And Job Enlargement On Employee Satisfaction Keeping Employee Performance As Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan.*Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and

Management Review.Vol1.No.9.

Salunke, Ganesh Dr. 2015. *Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India.*Abhinav International Monthly Refereed Journal Of Research in Management & Technology.Vol.4.Issue 5.

Samson, Gitahi Njenga.Waiganjo, Dr.Maina.Koima, Dr.Joel.2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-8**9.**

Santoso, Singgih.2009.*Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17.*Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Saranya, Kamala.2014. *Influence of Job Satisfaction on Employee' Performance – A general Perspective.*International Journal on Global Business Management and Research.Vol 2.issue 2.

Sarwani.2016. *The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees.* Sinergi.Vol.6.No.2.

Shaheen,Azara.2013. *Employees Training and Organizational Performance : Mediation by Employee Performance.*Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.Vol.5.No.4.

Sekaran, U & Bougie, R. (2003). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach,* USA: John Wiley & Sons Ltd.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen *Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, .Yogyakarta : STIE YKPN

_____,1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:STIE YKPN.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sudarmanto.2009.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi.*Yogyakarta :Pustaka Pelajar.

Sugiyono.2007.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*Bandung:Alfabeta.

_____,2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*Bandung:Alfabeta.

_____,2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*Bandung:Alfabeta.

Suparyadi.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*.Jakarta : Andi.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima.* Yogyakarta: Prenada Media.

Uddin, et.al.2017. *Mediation Role Of Job Satisfaction On Hrm–Operational Performance Relationship: A Three-Way Moderation Effect By Gender*. The Journal of Developing Areas.Vol.51.No.3.

Vasudevan, H.2014. Examining the

Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness.International Journal Managemenst Business,4(3).185-202.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jhon Wiley and Sons, 91.

Zumrah, Abdul Rahim.2014.*The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Transfer of Training.*Personnel Review.Vol.44.No.2.