



Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan: Peran Pelatihan dan Lingkungan Kerja di PT. Dinamik Prima Persada

Alya Salsabila¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika

Submitted : 10-03-2025 Reviewed : 16-04-2025 Accepted : 22-04-2025 Published : 23-04-2025

Abstrak

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi setiap individu dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Dinamik Prima Persada, dengan didominasi pada karyawan dengan posisi Office Boy (OB). Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menganalisis data kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 30 responden, yang kemudian dianalisis menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, meskipun secara simultan, baik pelatihan kerja maupun lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa 66% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Sisanya, 34%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama melalui program pelatihan yang efektif.

Kata kunci: Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; PT. Dinamik Prima Persada

Abstract

In today's increasingly competitive globalized era, enhancing human capital quality has become imperative for both individuals and organizations. This study aims to identify the factors influencing job satisfaction among employees at PT. Dinamik Prima Persada, with a focus on employees in the Office Boy (OB) position. Employing a quantitative approach, this study analyzes questionnaire data that has undergone validity and reliability testing. The data collection technique was carried out by distributing closed questionnaires to 30 respondents, which were then analyzed using the SPSS version 26 tool. The data analysis techniques used were validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, as well as t-tests and F-tests to determine the influence partially and simultaneously. Results from multiple linear regression analysis indicate that job training has a significant impact on employee job satisfaction whereas work environment does not exhibit a significant partial effect on job satisfaction, although simultaneously, both job training and work environment combined exert a significant influence on job satisfaction. Overall, the results of this study explain that 66% of the variation in employee job satisfaction can be attributed to job training and work environment. The remaining 34% is influenced by other factors not examined in this study. These findings have significant implications for companies in their efforts to enhance employee job satisfaction, particularly through effective training program.

Keywords: Job Training; Work Environment; Job Satisfaction; PT. Dinamik Prima Persada



Pendahuluan

Di era globalisasi yang kian bertambah kompetitif, peningkatan kualitas sumber daya manusia telah menjadi imperatif bagi setiap individu dan organisasi. Sumber daya manusia, dengan potensi dan kapabilitas yang dimilikinya, merupakan aset strategis yang krusial dalam mendorong keberhasilan organisasi. Untuk memenuhi tuntutan pasar yang dinamis dan semakin kompleks, pengembangan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan menjadi sebuah keharusan (Silaswara et al., 2021).

Pelatihan merupakan intervensi strategis yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Selain pelatihan, program pengembangan karir berperan sebagai katalisator dalam mendorong pertumbuhan profesional karyawan. Melalui pengembangan karir yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan sinergi antara aspirasi individu dengan tujuan organisasi, sehingga memaksimalkan potensi sumber daya manusia (Agung Anggoro & Sibagariang, 2020)

Outsourcing merupakan strategi bisnis yang melibatkan pendelegasian fungsi atau proses bisnis tertentu kepada pihak ketiga. Dalam praktiknya, perusahaan induk akan mengalihkan tanggung jawab atas suatu kegiatan atau proyek kepada penyedia layanan eksternal (vendor) berdasarkan perjanjian kontraktual yang telah disepakati.

Studi ini mengidentifikasi beberapa kendala dalam pelaksanaan program pelatihan di perusahaan. Salah satu kendala utama adalah ketidaksetaraan akses terhadap peluang pelatihan bagi seluruh karyawan. Selain itu, persepsi karyawan outsourcing terhadap program pelatihan seringkali negatif, dianggap sebagai formalitas semata, dan kurang relevan dengan kebutuhan pengembangan karir mereka.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana persepsi karyawan outsourcing terhadap pelatihan kerja di perusahaan? dan (2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing? Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi karyawan outsourcing terhadap program pelatihan kerja serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Metode

Penelitian merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara teratur dan objektif untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan, menguji dugaan (hipotesis), dan menemukan prinsip-prinsip umum. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan dan dianalisis seluruhnya berupa angka. Sejalan dengan permasalahan yang dikaji, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis secara numerik pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Dinamik Prima Persada.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Karena populasi besar sulit diteliti, peneliti menggunakan sampel, yaitu bagian kecil dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi (Subhaktiyasa, 2024). PT. Dinamik Prima Persada mempunyai jumlah karyawan yaitu 60 orang. Penelitian ini mengambil populasi untuk semua divisi. Oleh karena itu, peneliti akan mengambil sampel dalam penelitian ini adalah sekitar 30 karyawan outsourcing PT. Dinamik Prima Persada. Pemilihan jumlah 30 responden didasarkan pada pendekatan



purposive sampling dengan mempertimbangkan efektivitas dan keterbatasan waktu pelaksanaan, serta telah memenuhi syarat minimum sampel dalam uji regresi linear berganda.

Sampel adalah bagian populasi yang mewakili keseluruhan, dipilih untuk efisiensi penelitian. Penting untuk memilih sampel yang representatif agar hasil valid. Metode pemilihan sampel bervariasi tergantung kondisi penelitian. (Candra Susanto et al., 2024). Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas, di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan khusus terkait topik penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing yang telah bekerja minimal enam bulan dan terlibat langsung dalam operasional harian, sementara kriteria eksklusi adalah karyawan yang sedang cuti atau menjalani masa percobaan.

Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti survei, wawancara, angket, dan observasi. Data yang terkumpul diukur menggunakan skala pengukuran tertentu. Survei digunakan untuk mendapatkan gambaran langsung tentang variabel penelitian melalui jawaban responden. Metode ini dipilih karena praktis dan efisien untuk mengumpulkan data dari banyak responden. Kuesioner disebarluaskan secara online kepada responden menggunakan google form yang dikumpulkan dalam waktu satu minggu. Kuesioner menggunakan daftar periksa dan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi tentang kondisi kerja karyawan di PT. Dinamik Prima Persada, dengan skala Likert dari sangat baik hingga sangat tidak baik.

Penelitian ini akan menggunakan analisis data kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 27.0. Analisis yang akan dilakukan meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji validitas dilakukan dengan mengacu pada nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,30$, sedangkan pengujian reliabilitas dinyatakan layak apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Data

Penelitian ini melibatkan 30 karyawan outsourcing PT. Dinamik Prima Persada, dipilih secara sengaja (purposive sampling) agar sesuai dengan tujuan penelitian. Kuesioner dibagikan melalui Google Form. Responden dipilih berdasarkan karakteristik jabatan yang relevan dengan fokus penelitian.

Tabel 1. Profil Responden

No	Posisi Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
1	Office Boy	13 Karyawan	43%
2	Security	8 Karyawan	27%
3	Umum	3 Karyawan	10%
4	Lainnya	6 Karyawan	20%
Jumlah Responden		30 Karyawan	100%



Mayoritas responden adalah Office Boy (43%), diikuti Security (27%). Posisi lainnya (manajer, driver, dll.) adalah 20%. Ini menunjukkan dominasi Office Boy dalam sampel.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 30 responden. Dengan jumlah responden sebanyak ini, maka $n=30$ (jumlah responden) dan $df=n-2$ yaitu $30-2=28$ sehingga peneliti mendapatkan nilai r tabel sebesar 0,349. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,777	0,349	Valid
	X1.2	0,895		Valid
	X1.3	0,770		Valid
	X1.4	0,760		Valid
	X1.5	0,809		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,837	0,349	Valid
	X2.2	0,708		Valid
	X2.3	0,770		Valid
	X2.4	0,821		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,836	0,349	Valid
	Y.2	0,777		Valid
	Y.3	0,840		Valid
	Y.4	0,826		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari Pearson Correlation atau rhitung > rtabel yaitu 0,349 yang berarti bahwa keseluruhan indikator variabel independen maupun dependen adalah valid dengan tingkat signifikansi masing-masing dibawah 0,05 atau 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten jika diajukan berulang kali. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reabilitas terhadap 13 item pertanyaan.



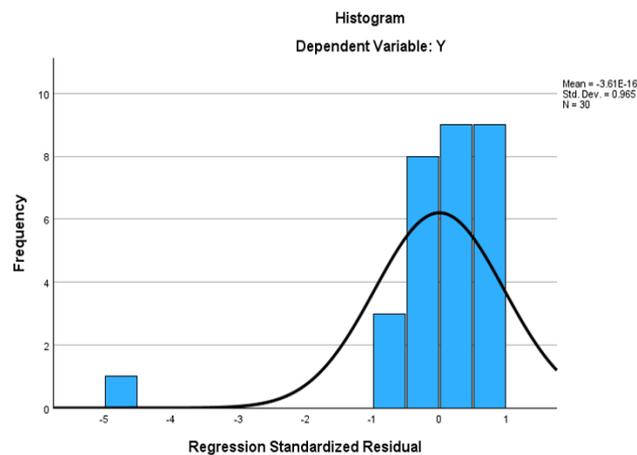
Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Responden	N (Responden)	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Pelatihan Kerja (X1)	5	30	0,885	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	4	30	0,863	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	4	30	0,914	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha pada variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,885, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,863, dan untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,914. Masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah reliabel.

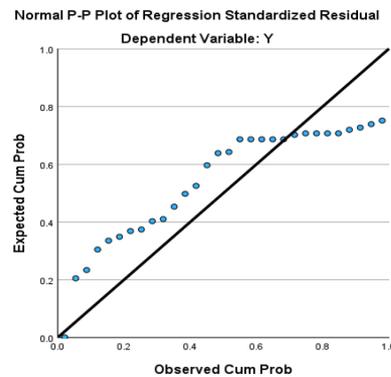
Uji Asumsi Klasik Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas untuk melihat apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Residual ini merupakan selisih antara nilai yang sebenarnya dengan nilai yang diprediksi oleh model. Berikut ini merupakan uji normalitas dengan menggunakan alat ukur histogram.



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa grafik terdistribusi normal dengan digambarkan kurva lonceng simetris yang melandai di bagian tepi. Selain menggunakan alat ukur histogram, metode lain yang umum digunakan adalah plot probabilitas normal (normal probability plot). Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan plot probabilitas normal.



Gambar 2. Plot Probabilitas

Berdasarkan visualisasi pada Gambar 2, plot probabilitas normal menunjukkan bahwa titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal dengan penyebaran yang relatif merata. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa residual dari model regresi berdistribusi mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual pada model regresi ini terpenuhi. Berikut adalah uji normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.33338493	
Most Extreme Differences	Absolute	.241	
	Positive	.241	
	Negative	-.198	
Test Statistic		.241	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<,001	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.	<,001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

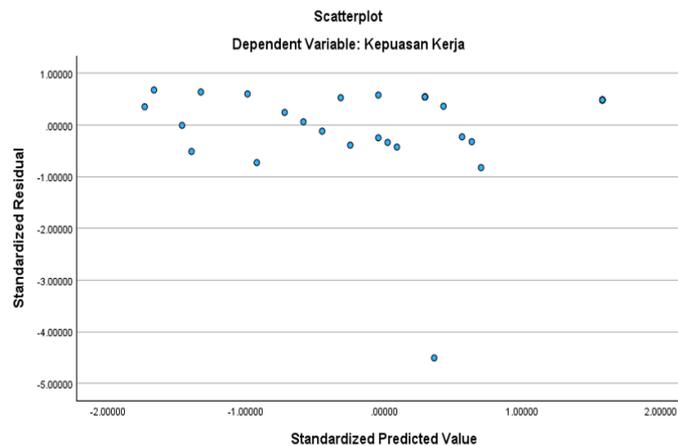
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov pada variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,241 lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji asumsi homoskedastisitas dalam model regresi. Asumsi ini mengasumsikan bahwa varians dari residual (error) bersifat konstan untuk



semua pengamatan. Jika terdapat ketidaksamaan varians residual, maka kondisi heteroskedastisitas terjadi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, peneliti menggunakan analisis grafik scatterplot.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan titik-titik pada citra berdistribusi merata dan acak yaitu tidak ditemukan titik yang memiliki pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi berganda di penelitian ini.

Selain menggunakan metode grafik, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas. Hasil lengkap uji Glejser dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas-Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.546	1.770		.309	.760
	Pelatihan Kerja	.028	.194	.060	.146	.885
	Lingkungan Kerja	.021	.237	.036	.087	.931

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,885, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,931, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,760. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut signifikan karena masing-masing nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan terbebas dari gejala heterokedastisitas.



Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas umumnya dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi (tolerance) dan faktor inflasi varians (Variance Inflation Factor/VIF). Batas ambang yang umum digunakan untuk mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas adalah nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10, atau nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10. Hasil analisis multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-1.883	2.239			-.841	.408		
Pelatihan Kerja	.655	.245	.650		2.670	.013	.214	4.665
Lingkungan Kerja	.217	.300	.176		.722	.477	.214	4.665

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance yang diperoleh oleh variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,214 dan VIF yang diperoleh sebesar 4,665, maka dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas karena nilai tolerance yang diperoleh lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.883	2.239			-.841	.408
Pelatihan Kerja	.655	.245	.650		2.670	.013
Lingkungan Kerja	.217	.300	.176		.722	.477

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Tabel 7 menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant sebesar -1.883, sedangkan variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,655 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,217. Hasil ini dapat dimasukkan ke dalam rumus regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -1.883 + 0,655 + 0,217$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai konstanta (intercept) sebesar -1,883 menunjukkan bahwa jika variabel *Pelatihan Kerja* dan *Lingkungan Kerja* dianggap tidak berpengaruh (bernilai nol), maka nilai Kepuasan Kerja diprediksi bernilai negatif sebesar -1,883. Namun demikian, nilai ini kurang bermakna secara praktis karena variabel bebas dalam kenyataannya tidak bernilai nol. Variabel Pelatihan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,655 dengan *standard error* sebesar 0,245 dan nilai β (Beta standardized) sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap Kepuasan Kerja, di mana setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,655 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta sebesar 0,650 juga menandakan bahwa Pelatihan Kerja adalah prediktor yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja dalam memengaruhi Kepuasan Kerja. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,217 dengan *standard error* sebesar 0,300 dan nilai β sebesar 0,176. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, namun pengaruhnya relatif lebih lemah dibandingkan Pelatihan Kerja. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja masih dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun dampaknya tidak sebesar peningkatan pelatihan kerja. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa baik Pelatihan Kerja maupun Lingkungan Kerja berkontribusi dalam menjelaskan variabilitas Kepuasan Kerja, dengan Pelatihan Kerja memberikan kontribusi yang lebih signifikan secara relatif.

Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk menguji secara individual pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji t kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini, nilai t tabel yang digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi adalah 0,675, yang diperoleh dari $(\alpha/2:nk-1) = (0,05/2:30-2-1) = 0,675$.

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.883	2.239		-.841	.408
Pelatihan Kerja	.655	.245	.650	2.670	.013



Lingkungan Kerja	.217	.300	.176	.722	.477
------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, masing-masing variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dijabarkan sebagai berikut. 1) Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) memiliki p-value atau tingkat signifikansi sebesar 0,13. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, maka p-value yang dihasilkan kurang dari 0,05 dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,670 dan nilai tabel 0,675, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,670 > 0,675$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). 2) Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja (X2). Hasil Tabel diatas diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki p- value atau tingkat signifikansi sebesar 0,477. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, maka p-value yang dihasilkan kurang dari 0,05 dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,722, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($0,722 > 0,675$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan kata lain, perubahan pada Lingkungan Kerja (X2) tidak secara signifikan menyebabkan perubahan pada Kepuasan Kerja (Y).

Uji Hipotesis F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruhnya semua variabel independen secara signifikan. Dalam uji ini, diketahui nilai F tabel adalah $F_{(k : n - k)} = F_{(2 : 30-2)} = F_{(2 : 28)} = 0,071$.

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	301.971	2	150.985	25.818	<,001 ^b
Residual	157.896	27	5.848		
Total	459.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa F hitung adalah 25,818 dan nilai ini lebih besar daripada F tabel yaitu 0,071 ($25,818 > 0,071$). Hal dapat disimpulkan bahwa peneliti dapat menolak H_0 dan H_a diterima yang berarti bahwa baik Pelatihan Kerja (X1) maupun Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Dengan kata

lain, koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik model regresi dapat memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 10. Uji koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.631	2,418

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi R sebesar 0,810 dan dipengaruhi oleh nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square sebesar 0,657 atau 66%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,657 atau 66%. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 66%. Sedangkan 34% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Keterkaitan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk pada pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwasanya pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan kerja memberikan ruang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka, sehingga mendorong rasa percaya diri dan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa memiliki kemampuan yang memadai cenderung lebih puas karena mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan kerja menciptakan persepsi positif bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan individu, yang pada gilirannya memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Penelitian ini diperkuata oleh studi yang dilakukan oleh Mampuru et al. (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu studi yang dilakukan oleh Sesen & Ertan (2022) juga menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk pada pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwasanya lingkungan kerja memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini dapat dijelaskan oleh beberapa kemungkinan kondisi di lapangan yang membuat variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap persepsi kepuasan karyawan. Salah satu alasannya adalah bahwa karyawan mungkin sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga aspek tersebut tidak lagi menjadi faktor yang menonjol dalam membentuk rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, bisa jadi standar lingkungan kerja di perusahaan sudah berada pada tingkat yang memadai atau sesuai dengan harapan minimum karyawan, sehingga tidak memicu reaksi positif ataupun negatif yang signifikan terhadap kepuasan mereka. Faktor lain yang dapat menjelaskan ketidaksignifikanan ini adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang lebih bersifat pasif—misalnya, pencahayaan,



ventilasi, atau tata letak ruang kerja yang meskipun penting, tidak dirasakan langsung sebagai penentu kenyamanan psikologis maupun kepuasan kerja jika tidak disertai dengan aspek interaksi sosial atau komunikasi yang intens. Tidak menutup kemungkinan pula bahwa lingkungan kerja dinilai oleh karyawan hanya sebagai fasilitas pendukung, bukan sebagai faktor utama dalam menilai kualitas pekerjaan mereka.

Penelitian memiliki kontradiksi dengan studi yang dilakukan oleh Donley (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja para tenaga medis sangat memiliki dampak yang krusial terhadap kepuasan kerja dimasa pandemi covid-19.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Dinamik Prima Persada. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan kerja yang efektif dan terstruktur dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun dengan dampak yang relatif kecil. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tetap berperan dalam membentuk persepsi positif karyawan, meskipun kontribusinya tidak sekuat pelatihan kerja. Secara simultan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, menandakan adanya interaksi yang saling menguatkan antara keduanya dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif. Di samping itu, ditemukan pula adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan pelatihan kerja yang disediakan, di mana kepuasan kerja hanya tercapai ketika karyawan merasa program pelatihan telah memenuhi ekspektasi mereka. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang menunjukkan sebanyak 2% responden tidak setuju dan 23% kurang setuju bahwa pelatihan kerja yang diterima telah memadai.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah jumlah sampel yang terbatas pada 30 responden, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh populasi karyawan. Selain itu, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada dua variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja, padahal kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta meningkatkan jumlah responden agar hasilnya lebih komprehensif dan representatif. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan pendekatan triangulasi data atau menggunakan teknik kualitatif untuk menggali persepsi karyawan secara lebih mendalam terkait kepuasan kerja mereka.

Daftar Pustaka

Agung Anggoro, M., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sanytoga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 297–306. <https://doi.org/10.22437/jpe.v15i2.10674>



- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- B. Isyandi, Agus Taufiq, & Saputra, T. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Pbec. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179. <https://doi.org/10.31849/jieb.v19i2.7169>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Donley, J. (2021). The impact of work environment on job satisfaction: pre-COVID research to inform the future. *Nurse leader*, 19(6), 585-589.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2022). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 3(2), 106–123. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v3i2.1228>
- Mampuru, M. P., Mokoena, B. A., & Isabirye, A. K. (2024). Training and development impact on job satisfaction, loyalty and retention among academics. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2420.
- Mustafidah, H., Imantoyo, A., & Suwarsito, S. (2020). Pengembangan Aplikasi Uji-t Satu Sampel Berbasis Web (Development of Web-Based One-Sample t-Test Application). *Jurnal Informatika*, 8(2), 245–251.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>

- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2022). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953-973.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis*. <https://www.freepik.com/>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81–95. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v2i1.257>