

**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)**

Verina Meiriska

Universitas Islam Indonesia

verinameiriska@gmail.com

ABSTRACT

This research is related to how the influence of training and non-physical work environment on performance of operational and production employees of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta with Job Satisfaction as Intervening Variable. The respondents in this study were 151 employees that include operational and production employees of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Data collection methods is using a questionnaire and in analyzing the data using regression analysis and path analysis. The results obtained are: there is significant influence of training on performance, but non significant influence of non-physical work environment on performance, significant influence of training and non-physical work environment on performance simultaneously, significant influence of training on job satisfaction, significant influence of non-physical work environment on job satisfaction, significant influence of training and non-physical work environment on job satisfaction simultaneously, significant influence of job satisfaction on performance. The indirect effect of training on performance through job satisfaction is lower than the direct effect, but indirect effect of non-physical work environment on performance through job satisfaction works higher than the direct effect.

Keywords: *Training, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

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. 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. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu tujuan utama penilaian kinerja adalah akan membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Cara ini baik dilaksanakan melalui pelatihan.

Begitupun halnya dengan interaksi personal yang mempengaruhi kinerja, dimana kerjasama antar karyawan dapat membantu karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya satu sama lain. Kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi kerja dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009:8) Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Rivai dan Basri (2005:16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan; kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan.

Mangkunegara dan Waris (2015) melakukan penelitian tentang kinerja pada karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida, Organisasi menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka untuk memiliki keahlian khusus untuk bisa bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi organisasi baik skala besar maupun skala kecil.

2. Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan yang berhubungan dengan kompetensi dalam pekerjaan. Tujuan dari pelatihan ini bagi karyawan untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya untuk kegiatan sehari-hari mereka. Baru-baru ini telah diakui bahwa untuk mendapatkan keuntungan kompetitif, pelatihan harus melibatkan lebih dari sekedar pengembangan keterampilan dasar (Noe, 2000:3).

Nwokeiwu, Fields dan Nwosu (2015) melakukan penelitian tentang pelatihan pada karyawan kereta api Nigeria. Penelitiannya menunjukkan karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan memperoleh kemampuan yang mereka tidak miliki sebelum pelatihan, maka mereka menunjukkan pemahaman dengan derajat lebih tinggi tentang persyaratan pekerjaan dan hal ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2003: 287) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Cintia dan Gilang (2016) melakukan penelitian tentang lingkungan kerja non fisik pada KPPN Bandung I. Menurut Sihombing dalam penelitian ini, lingkungan kerja nonfisik mencakup antara lain hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dimana sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Cakupan lainnya adalah hubungan antar sesama pegawai, dimana hubungan kerja antarsesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

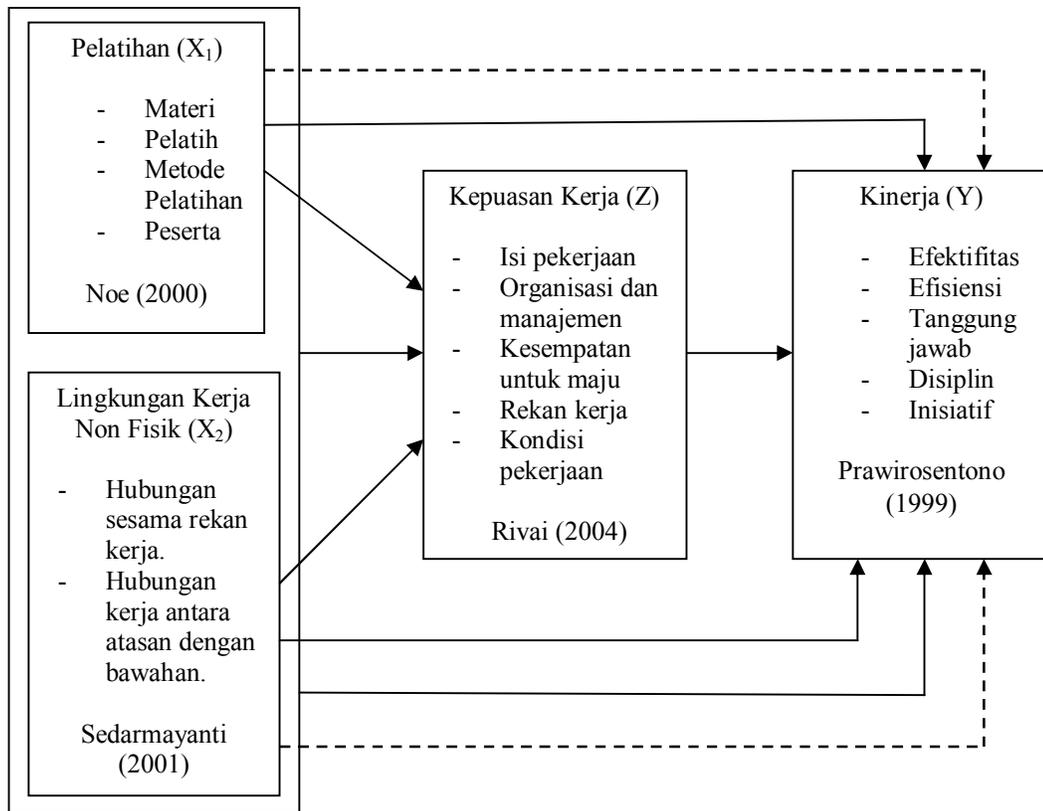
4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan

sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004:475).

Khan, Nawaz, Aleem dan Hamed (2012) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja pada tenaga kerja lembaga medis otonom Pakistan. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan, secara signifikan mempengaruhi kinerja para pekerja di tengah-tengah lembaga medis otonom Pakistan.

Hubungan antara variabel independen, dependen dan variabel intervening dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁ : Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₃ : Pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₅ : Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₆ : Pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₇ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₈ : Pengaruh tidak langsung dari Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

H₉ : Pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk mendapatkan data dilakukan penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 151 karyawan operasional dan produksi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Lokasi penelitian dilakukan di 15 cabang Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja (Y)
 - a. Efektifitas, yaitu suatu tujuan yang dapat tercapai. .
 - b. Efisiensi, yaitu bekerja dengan menggunakan sumber daya dan energy yang sesuai tanpa pemborosan.
 - c. Tanggung jawab.
 - d. Disiplin, yaitu ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.

- e. Inisiatif, yaitu daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 2. Pelatihan (X_1)
 - a. Materi
 - b. Pelatih
 - c. Metode pelatihan
 - d. Peserta
 - e. Manfaat Pelatihan
- 3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)
 - a. Hubungan sesama rekan kerja.
 - b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
- 4. Kepuasan Kerja (Z)
 - a. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
 - b. Organisasi dan manajemen
 - c. Kesempatan untuk maju
 - d. Kondisi pekerjaan

HASIL ANALISIS

Penelitian ini melibatkan 151 responden dari karyawan operasional dan karyawan produksi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 79 orang, dengan usia 21 – 30 tahun sebanyak 105 orang, dengan pendidikan tamatan SMA/ sederajat sebanyak 142 orang, serta masa kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 90 orang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai intervening terhadap kinerja. Besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,386, sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu sebesar 0,169. Dengan begitu berarti pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah pelatihan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah.

Lingkungan kerja non fisik juga dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan dapat berpengaruh secara tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non

fisik karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta maka kinerja mereka juga akan semakin baik, dan sebaliknya. Besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar -0,004, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,064. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: Pelatihan (X_1) nilai *Cronbach Alpha* 0,926, Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,894, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,879, dan Kinerja (Y) sebesar 0,877.

Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari 0,320. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas t_{hitung} (0,465) > *Level of Significant* (0,05)). Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)).

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas t_{hitung} (0,027) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Pelatihan langsung sebesar 0,556 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,478 \times 0,579 = 0,277$. Oleh karena itu koefisien tidak langsung pelatihan lebih kecil dari koefisien pelatihan langsung, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tidak melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik langsung sebesar 0,061 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,183 \times 0,579 = 0,106$. Oleh karena itu koefisien tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik lebih besar dari koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa dari kesembilan hipotesis, dua hipotesis yang terdiri dari pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan ketujuh hipotesis lainnya berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Oleh karena itu, perlu disarankan kepada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, Jawa Tengah untuk lebih menekankan pada Lingkungan Kerja Non Fisiknya terlebih pada hubungan pekerjaan antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan. Pelaksanaan *Gathering* bisa menjadi alternative agar para karyawan dapat mempererat hubungan antar sesama karyawan dan atasan sehingga bisa lebih mampu bekerja sama satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S, 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Cintia, Eldaa, dan Alini Gilang, 2016. Influence of Physical and Nonphysical Work Environments on the Performance of Employees in Bandung KPPN I. *Jurnal Sositologi Vol.15 No.1, Page 136-154*.

Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: PT. Indeks.

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, 1984. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jain, Dr. Ruchi, dan Surinder Kaur, 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications Vol.4, Issue 1, Page 1-8*.
- Khan, Alamdar Hussain, dan Muhammad Musarrat Nawaz, dan Muhammad Aleem, dan Wasim Hamed, 2012. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management Vol.6, No.7, Page 2967-2705*.
- Kuncoro, Mudrajad, 2001. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Abdul Waris, 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company. *Procedia Social and Behavioral Sciences Vol.211, Page 1240-1251*.
- Noe, Raymond A, 2000. *Employee Training and Development*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Noor, Juliansyah, 2011. *Metodologi Penelitian*. Indonesia : Kencana.
- Nwokeiwu, Dr. Johnson, dan Dr. Ziska Fields, dan Dr. Hyginus Emeka Nwosu, 2015. Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. *The International Journal of Business and Management Vol.3, Issue 10, Page 479-492*.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan (kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia)*. Yogyakarta: BPFE.
- Permansari, Ragil, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal Vol.2, No.2, Page 1-9*.
- Raziq, Abdul, dan Raheela Maulabakhsh, 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Czech Republic: Procedia Economics and Finance Vol.23, Page 717-725*.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Rivai, Veithzal, dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005. *Performance Appraisal; sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saeed, Rashid, dan Shireen Mussawar, dan Rab Nawaz Lodhi, dan Anam Iqbal, dan Hafiza Hafsa Nayab, dan Somia Yaseen, 2013. Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research Vol. 17 No.9, Page 1200-1208*.
- Santoso, S, 2004. *Buku Latihan SPSS Statistika Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2001. *Dasar-dasar pengetahuan tentang manajemen perkantoran*. Bandung: Bandar Maju.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supatmi, Mamik eko, dan Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami, 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Volume 7 No.1, Page 25-37*.
- Thaief, Ilham, dan Aris Baharuddin, dan Priyono, dan Mohamad Syafi'I Idrus, 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Perfomance. *Canadian Center of Science and Education; Vol. 7, No. 11, Page 23-33*.
- Westerman. James W, dan Simmons, Bret L, 2007. The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study. *USA: Journal of Managerial Issues; Vol.XIX , No.2, Page 288-305*.
- Wursanto, Ignasius, 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.