

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BEKASI)

Irsalina Alya Sharfina
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
2010111084@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya riset ini adalah untuk melihat adanya variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang digunakan yaitu, pelatihan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Populasi dari riset yang dilakukan adalah Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. Penentuan sampel pada riset ini menggunakan probability sampling dan didapatkan 133 responden. Analisis data menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 untuk melakukan uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5%. Riset yang dilakukan menunjukkan bahwa,

(1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (5) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (7) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Intervening.

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT PT BANK NEGARA INDONESIA MAIN BRANCH OFFICE, BEKASI)

Abstract

The purpose of conducting this research is to see the variables that influence employee performance. The variables used are training, work environment, and job satisfaction. The population of the research conducted was employees of PT Bank Negara Indonesia Bekasi Main Branch Office. Determining the sample in this research used probability sampling and obtained 133 respondents. Data analysis uses the SmartPLS 3.0 application to carry out hypothesis testing with a significance level of 5%. The research conducted shows that, (1) Training has a positive and significant effect on employee performance, (2) the work environment has a positive effect on employee performance, (3) training has a positive effect on

job satisfaction, (4) the work environment has a positive effect on job satisfaction. (5) Training has no effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variabel. (6) The work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variabel. (7) job satisfaction has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Training, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction, Intervening*

PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi yaitu manusia merupakan akar dari sebuah kegiatan manajerial. Sumber daya manusia di terapkan untuk menyiapkan keterampilan, kecerdasan, pengalaman, serta hal-hal yang dibutuhkan bagi perusahaan untuk membangun perusahaan tersebut. (Clifford, 2014). Dengan makin banyak pesaing antar sesama perusahaan maka pastinya akan makin pentingnya keterampilan karyawan bagi suatu perusahaan. Bagus untuk citra perusahaan yang memiliki tingkat kualitas sdm yang tinggi. Dan untuk mencapai dan menjunjung kualitas tersebut sewajarnya bagi perusahaan saat ini untuk melakukan atau mengadakan pelatihan bagi karyawannya (Rouhi, 2014).

Pada dasarnya diadakannya website tersebut atau yang biasa disebut market online learning juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan sertifikasi para masyarakat yang ingin mengasah keterampilannya. Mengutip dari salah satu website yaitu the converstation, dikatakan bahwa perusahaan data pasar Statista memproyeksikan pendapatan industri ini di Indonesia akan mencapai US\$1,8 miliar (Rp 27,7 triliun) pada 2023. Ini jauh lebih tinggi dari 2019 yang hanya sebesar US\$112 juta (Rp 1,7 triliun). Salah satu faktornya adalah maraknya kursus daring yang ditawarkan perusahaan teknologi pendidikan “edutech” terutama di sektor nonformal. Di antaranya termasuk RevoU, Vocasia, My Skill, hingga Hacktiv8. Para penyedia mengiklankan dan mengklaim bahwa kursus mereka menjamin peserta mendapatkan pekerjaan. Kursus-kursus ini, misalnya, banyak fokus pada pengembangan karier era modern seperti pemasaran digital dan sains data. Selain itu pelatihan juga dapat dikatakan sebagai pejenjang karir dimasa akan datang bagi individu yang bekerja karena biasanya setelah menyelesaikan pelatihan tersebut akan mendapat sertifikat bahkan gelar tambahan jika mengikuti pelatihan sertifikasi profesi (Hafiza et al., 2020).

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana pekerjaan tersebut dilakukan. Pekerjaan tersebut adalah segala sesuatu mulai dari bagaimana fisik tempat kerja hingga hubungan antar-karyawan dan budaya organisasi di dalamnya. Jika kinerja karyawan buruk maka perusahaan tentunya akan sulit mencapai tujuan perusahaan apalagi menggapai kinerja karyawan yang positif pada masing-masing individunya (Ronald & Hotlin, 2019).

PT Bank Negara Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang sudah sangat tidak asing lagi bagi Masyarakat Indonesia. PT Bank Negara Indonesia Tbk dengan sifatnya perbankan tidak jauh dari kegiatan pelatihan untuk karyawannya sendiri, karena PT Bank Negara Indonesia Tbk memiliki program yang bernama BNI Center. BNI Center menawarkan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan perusahaan. Program-

program ini mencakup berbagai bidang, termasuk manajemen, keuangan, pemasaran, teknologi informasi, dan banyak lagi. Setiap program pelatihan di BNI Center dikembangkan oleh para ahli di bidangnya masing-masing. Para peserta akan mendapatkan materi pelatihan yang terkini dan relevan dengan perkembangan terbaru di industri mereka.

Setelah melakukan pra-survey kepada 16 karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi, ditemukan bahwa kinerja karyawan, pelatihan, lingkungan kerja serta kepuasan kerja belum optimal, dikarenakan masih ada karyawan yang merasakan kekurangan dalam pekerjaannya. Hal ini diketahui dengan hasil pra-survey dengan cara menyebar kuesioner yang berisikan mengenai indikator-indikator.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	87,5%	14	12,5%	2
2	Saya tidak membicarakan hal – hal 3erusaha dalam pekerjaan dengan orang – orang di luar tempat kerja saya	75%	12	25%	4

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1, melalui data pra-survey yang telah dilakukan kepada 16 orang responden PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasakan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien sebesar 12,5% dan suka membahas beberapa hal-hal negative dalam pekerjaan dengan orang di luar tempat kerja sebesar 25%. Apabila kinerja karyawan menurun, maka hasil kerja tidak optimal dan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Perusahaan saya mengeluarkan banyak dana untuk meningkatkan kopetensi karyawan	87,5%	14	12,5%	2
2	Saya puas dengan pelatihan dan pengembangan yang saya terima	68,8%	11	31,3%	5

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2, melalui data pra-survey yang telah dilakukan, diperoleh

hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasakan bahwa PT BNI Tbk tidak mengeluarkan banyak dana dalam meningkatkan kompetensi karyawannya sebesar 12,5% dan tidak puas dengan pelatihan serta pengembangan sebesar 31,3%. Jika ada karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang diterima tidak cukup untuk diterapkan maka harus ada evaluasi tersendiri untuk perusahaan.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Saya senang menemukan solusi untuk beragam permasalahan	81,3%	13	18,8%	3
2	Evaluasi kerja menghasilkan komentar yang membangun dari rekan kerja	75%	12	25%	4

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, melalui data pra-survey yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak merasakan senang dalam menemukan solusi untuk beragam masalah sebesar 18,8% dan tidak merasakan evaluasi kerja menghasilkan komentar yang membangun sebesar 25%. Maka, lingkungan kerja pada perusahaan belum cukup baik untuk beberapa karyawannya dan harus diperhatikan kembali agar perusahaan dapat membuat lingkungan yang nyaman untuk karyawan.

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Manajer tempat saya bekerja mendukung saya	75%	12	25%	4
2	Saya menikmati bekerja dengan orang-orang di sini	87,5%	14	12,5%	2

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, melalui data pra-survey yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak merasa manajer perusahaan mendukung karyawan tersebut sebesar 25% dan merasa tidak menikmati bekerja dengan orang yang bekerja di perusahaan sebesar 12,5%. Dengan melihat data pra-survey tersebut membuktikan jika didalam Perusahaan selalu ada karyawan yang merasa tidak, sementara itu dengan tingkat kepuasan yang menurun juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Melalui data pra-survey yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuisioner terdapat kekurangan yang dirasakan karyawan dalam variabel kinerja karyawan, pelatihan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Dengan melihat kurang

optimalnya dapat menjadi acuan untuk dilakukannya penelitian pada PT Bank Negara Indonesia Tbk KCU Bekasi.

Selain itu, dengan didukung juga oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Putri & Ratnasari (2019) mendapatkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pasaribu (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Sedangkan Sedayu (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan Ahmad et al., (2019) berpendapat lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Suardi (2020) menyatakan jika kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, dimana tidak sepaham oleh penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) yang menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Mochklas & Dina (2023, hlm. 4) menyebutkan manajemen adalah suatu kondisi yang terdiri dari berbagai proses, seperti proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang masing-masing melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu pengambilan keputusan. Manajemen sangat penting bagi suatu organisasi, termasuk organisasi bisnis, agar tujuan dapat diraih dan terorganisir dengan baik. Sebaliknya, jika organisasi tidak terorganisir dengan baik, kemungkinan besar akan dikalahkan oleh keburukan yang terorganisir dengan baik, yang pada gilirannya dapat berdampak buruk pada perkembangan atau kemajuan organisasi (Fikri et al, 2023, hlm 2).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2018, p. 3) sistem utama yang membantu sebuah organisasi mencapai tujuan utamanya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga melakukan fungsi-fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan, seperti perencanaan dengan menerapkan peraturan dan standar organisasi, penempatan karyawan dengan memberikan peran kepada setiap karyawan, menciptakan budaya organisasi, mengawasi standar kinerja perusahaan, dan membuat evaluasi khusus. Pada dasarnya, cara seseorang dipekerjakan oleh sebuah organisasi akan tetap menjadi fokus dalam pembuatan manajemen sumber daya manusia. Salah satu konsekuensi yang tidak dapat dihindari saat memulai pengembangan bisnis adalah sumber daya manusia (Armstrong & Taylor, 2020 p. 3).

Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya kinerja mengacu pada hasil yang dapat diperoleh seorang individu atau sekelompok individu sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab spesifik mereka. Kinerja seseorang dalam lingkup terbuka kurun waktu tertentu

untuk menyelesaikan tugasnya, contohnya target, kriteria, dan standar kerja yang sudah disepakati bersama, dapat juga disebut sebagai kinerjanya (Masram & Mu'ah, 2015 hlm. 116). Menurut Hasibuan (2000, hlm 87) dalam Edward (2020) penilaian kinerja merupakan upaya yang dilakukan manajer untuk menilai bagaimana para pegawai berperilaku di tempat kerja mereka untuk membuat keputusan lanjutan.

Pelatihan

Menurut Daniel (2022, p. 115) proses memperoleh kemampuan kerja seseorang dikenal sebagai pelatihan. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang cukup mungkin berkinerja buruk dan membuat kesalahan yang merugikan. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang dapat mereka gunakan di tempat kerja mereka saat ini. Dalam beberapa kasus, ada perbedaan antara pelatihan dan pengembangan. Keterampilan sangat penting dalam banyak hal dan dapat diajarkan juga. Keterampilan tersebut termasuk berkomunikasi, mentoring, melakukan pelayanan (service), mengelola pertemuan dan bekerja sebagai bagian dari tim. Pelatihan melibatkan daya saing organisasi, manajemen pengetahuan dan integrasi kinerja (Sabrina, 2021, p. 89).

Lingkungan Kerja

Semua hal yang berhubungan dengan karyawan dan berpotensi menimbulkan dampak baik langsung maupun tidak langsung selama bekerja, termasuk dalam lingkungan kerja (Citraningtyas & Djastuti, 2017). Lingkungan sosial, psikologis, dan fisik yang ditemui pekerja di tempat kerja dapat berdampak pada kinerja mereka di organisasi. Ini dikenal sebagai lingkungan kerja. Tidak dapat disangkal bahwa suasana kerja yang positif dapat menstimulus produktivitas, dan lingkungan kerja yang negatif dapat menimbulkan dampak sebaliknya (Masram dan Mu'ah, 2015).

Kepuasan Kerja

Sutrisno dkk. (2022) mendefinisikan kebahagiaan kerja terdiri dari pemikiran, perasaan, dan perilaku individu, yang membentuk sikapnya terhadap pekerjaan mereka. Terlepas dari apakah ada titik di mana jumlah kompensasi yang ditawarkan oleh organisasi dan layanan yang diberikan oleh karyawan bertemu, kepuasan kerja berkorelasi dengan keadaan emosi karyawan. Akibatnya, apa pun yang ditawarkan bisnis kepada karyawannya akan memengaruhi tingkat kepuasan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi cara mereka mendekati pekerjaan. Lalu menurut Malik Wicaksono dkk. (2022) Sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan memungkinkan mereka melakukan berbagai jenis pekerjaan dan mencapai tingkat kepuasan tertinggi, yang merupakan definisi tambahan dari kepuasan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka berkaitan dengan teori pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja serta didasari model penelitian yang sudah dibentuk. Untuk menjawab masalah penelitian ini, hipotesis atau dugaan sementara dapat diajukan sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
- H7 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi digambarkan sebagai wilayah generik yang terdiri dari orang-orang atau item yang telah ditentukan oleh peneliti harus diselidiki untuk menarik kesimpulan. Subjek atau objek tersebut mungkin mempunyai ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2021, hlm 80). Menurut Djaai (2020, hlm.44) populasi merupakan keseluruhan unit penelitian atau unit analisis yang akan diselidiki atau dipelajari karakteristiknya. Berdasarkan pemahaman dari populasi tersebut, maka pada penelitian ini memiliki populasi yaitu karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi yaitu berjumlah 200 orang.

Sampel merupakan suatu subset yang memiliki ukuran lebih kecil daripada populasi, namun dianggap mampu mewakili sebagian besar karakteristik dari keseluruhan populasi yang ada. Melalui sampel, peneliti perlu melakukan penarikan simpulan yang bisa dilakukan generalisasi dalam populasinya. Sampelnya dalam penelitian yakni beberapa dari populasi karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi. Dalam penentuan jumlah sampelnya, maka dipakai rumus slovin (Siregar, 2013, hlm. 34) dan ditemukan sampel sebanyak 133 responden.

Dalam penelitian ini yang dipakai merupakan jenis data kuantitatif (Sugiyono, 2019 hlm.23) menjelaskan data kuantitatif sebagai suatu data dengan bentuknya angka, maupun data kuantitatif dengan dilakukan pengangkaan (*scoring*). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi yang diukur dengan menggunakan skala likert. Pengukuran variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, pelatihan memiliki 2 indikator, lingkungan kerja memiliki 4 indikator, dan kepuasan kerja memiliki 4 indikator Dan sumber data penelitian ini bersumber dari data primer yang berupa hasil wawancara serta kuisisioner dan data sekunder yang merupakan laporan kinerja karyawan perusahaan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis stasistik deskriptif dan analisis inferensial yang digunakan untuk mengeneralisasi data sampel sehingga dapat digunakan untuk menerapkannya pada populasi. Dengan metode ini, penulis dapat membuat kesimpulan berdasarkan sampel yang mewakili populasi (Siyoto & Sodik, 2015, hlm. 113). Penulis menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat bantu untuk melakukan pengujian inferensial melalui dua tahap yaitu *outer model* dan *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji-t)

Untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, uji hipotesis digunakan. Dan bagaimana Nilai *path coefficient* yang diperoleh dari perhitungan bootstrap dapat digunakan untuk mengetahui uji hipotesis. Dan membuktikan bagaimana pengaruh tidak langsung yaitu kepuasan kerja antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji-t dengan bantuan aplikasi smartPLS:

Tabel 5. Hasil Uji T-Statistik Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.311	2.000	0.046
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.668	6.083	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.294	2.375	0.018
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0.300	2.711	0.007
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.380	2.454	0.014

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 6. Hasil Uji T-Statistik Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.208	2.031	0.043
Pelatihan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.093	1.379	0.168

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan, angka sebesar 0,380 atau sebesar 38% menunjukkan bahwa temuan pengujian hipotesis faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan. Kemudian terbukti dari hasil uji pengolahan t-statistik bahwa variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 1,979$ yang berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan signifikan ($P-Values: 0,014 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pelatihan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja yang menjadi bahan uji hipotesis ternyata berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai sebesar 0,294 atau 29,4% pada penelitian yang telah dilakukan. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh $t_{hitung} 2,375 > t_{tabel} 1,979$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,018 < 0,05$ yang berarti signifikan menurut hasil. Dengan demikian dapat dikatakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beberapa aspek lingkungan kerja mereka.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil, variabel kepuasan kerja yang diwakili oleh nilai 0,300 atau 30% diketahui terkena dampak positif dari temuan pengujian hipotesis variabel pelatihan. Selanjutnya hasil uji pengolahan t-statistik terhadap kepuasan kerja diperoleh thitung $2,711 > t_{tabel} 1,979$ yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 0,668 atau 66,8% yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan. Kemudian terbukti dari hasil uji pengolahan t-statistik terhadap kepuasan kerja diperoleh thitung $6,083 > t_{tabel} 1,979$ yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti signifikan. Oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil, variabel kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja diketahui tidak terpengaruh dan tidak signifikan berdasarkan temuan pengujian hipotesis variabel pelatihan. Hal ini menunjukkan nilai 9,3% atau 0,093. Kemudian berdasarkan temuan uji pengolahan t-statistik pada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai yang diintervensi melalui kepuasan kerja dapat diamati dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diintervensi melalui kepuasan dalam bekerja, dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,168 > 0,05$ menunjukkan tidak signifikan dan nilai thitung sebesar $1,379 < t_{tabel} 1,979$, menunjukkan bahwa hal tersebut tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diintervening melalui kepuasan kerja PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan merasa melalui kepuasan kerja, pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil, dari nilai sebesar 0,208 atau 20,8% maka hasil pengujian hipotesis faktor lingkungan kerja diketahui berpengaruh baik terhadap indikator kinerja pegawai yang diintervening melalui kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh thitung 2,031 > ttabel 1,979 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diintervening melalui kepuasan kerja dan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,043 < 0,05$ yang berarti signifikan. Hal ini terlihat dari hasil uji pengolahan t-statistik dan berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan merasa melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil, dibuktikan dengan skor sebesar 0,311 atau 31,1%, hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja diketahui berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kemudian terlihat dari hasil uji pengolahan t-statistik. Nilai thitung sebesar 2,000 > ttabel 1,979 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,046 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi.

KESIMPULAN

Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, pembahasan penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. Berdasarkan temuan uji hipotesis, sebagai hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus dan dapat dimengerti program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan dapat mengimplementasikan ilmu pelatihan dan menaikkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya mendukung, maka karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kerjanya untuk perusahaan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang menerima pelatihan merasa puas bahwa pelatihan yang diterimanya telah didapatkan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut, membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan sebuah atmosfer yang positif, inklusif, dan mendukung dapat

menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

5. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya pemberian pelatihan kepada karyawan tidak bisa membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan tersebut belum memenuhi rasa kepuasan karyawan akan kebutuhan pelatihannya.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan lingkungan kerja yang aman dan mendukung dapat menaikkan kinerja karyawan karena karyawan puas akan lingkungan kerja perusahaan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa sikap atasan, gaji, serta merasa diakui dan dihargai, karyawan lebih cenderung untuk memberikan usaha ekstra dan berkontribusi secara proaktif untuk memberikan kinerjanya secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition*. In London: Jellyfish
- Arsyad, A., Manajemen, S., Putra, S., & Kebumen, B. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*. Diponegoro Journal of Management, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Clifford, S. (2014). *Resource management*. In ABB Review (Vol. 4, Issue May). <https://doi.org/10.4337/9781788974912.r.43>
- Danesty Deccasari, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 7(4), 405–414.
- Dessler, G. (2018). *I am sharing "Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020)" with you*. In Human resource management / Gary Dessler, Florida International University.
- Edward, Y. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Pengantar*. Medan: Gerhana Media Kreasi.
- Gusnawati, (2023). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam*. Jurnal Bisnis Digital (J - BisDig). Vol. 1, No. 1, Mei-2023, hlm. 44-54 e-ISSN: 2988-1218

Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(7), 2719–2732.

Laurie K. Lewis. (2011) *Organizational Change Foundations of Communication Theory*. Texas : Wiley Blackwell

Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). *Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>

Masram & Muah (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Sidoarjo, Zifatama Publisher, Anggota IKAPI No. 149/JTI/2014.

Mockhlas & Dina (2020). *Dasar Manaemen: Membangun Sistem dan Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia

Nugraheni, H. S., Prabawani, B., Bisnis, A., & Diponegoro, U. (2020). *Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*.

Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*. Jurnal Ekonomi, 1(3), 113–165. <https://dspace.uui.ac.id/handle/1>

Nurhandayani. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. Volume 1 Nomor 2. Halaman 108-110 ISSN: e-ISSN : 2962-9136.

Rouhi, M. (2014). *Human Resource*. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/104225870002500103>

Sabrina, R, M.Si (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan : Umsu Press

Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K Media

Sedayu, M. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. 26, 136–145.

Setiaman, S. 2020. Analisa parsial model persamaan struktural dengan *Software SMART-PLS Versi 3*. Tutorial. PPNI Qatar, hlm.1–95.

Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company*: Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(6), 2022.

<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru*. 1(3), 251–257.

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). *Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)*. International Journal of Research Studies in Psychology, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>