

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, PEMBERDAYAAN
DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. MADCHAN (MDC) GROUP LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh:

NAMA : ZAKARIYA ANNUR ROSID

NIM : 2004164

**FAKULTAS EKONOMI PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM
LAMONGAN**

2024

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, PEMBERDAYAAN
DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. MADCHAN (MDC) GROUP LAMONGAN



Oleh:
ZAKARIYA ANNUR ROSID
2004164

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana ekonomi jurusan manajemen pada
Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

FAKULTAS EKONOMI PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM
LAMONGAN
2024

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. JUDUL SKRISPI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN
FASILITAS TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA
PT. MDC GROUP LAMONGAN
2. NAMA MAHASISWA : ZAKARIYA ANUR ROSID
3. NIM : 20042164
4. PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah memenuhi syarat untu diujikan

Lamongan, 07 Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

NAWARI, S.E., M.M

NIDN : 0706088806

SAIFUDDIN ZUHRI, S.E., M.M

NIDN : 0021077102

PENGESAHAN TIM PENGUJI

1. JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN
FASILITAS TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA
PT. MDC GROUP LAMONGAN
2. NAMA MAHASISWA : ZAKARIYA ANUR ROSID
3. NIM : 20042164
4. PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan didepan tim penguji

Pada tanggal : 12 Agustus 2024

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

TIM PENGUJI SKRIPSI

Penguji 1

Dr. Nawari, S.E., M.M

NIDN : 0706088806

Penguji 2

Siti Soimah, S.AB., M.AB.

NIDN :

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr.Hj. Novi Darmayanti, SE., Ak., MSA., CA

NPP : 07.04.0217

**PERNYATAAN
ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. JUDUL SKRISPI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MDC GROUP LAMONGAN
2. NAMA MAHASISWA : ZAKARIYA ANUR ROSID
3. NIM : 20042164
4. PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini saya menyatakan bahwa isi Sebagian maupun keseluruhan skripsi saya dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MDC GROUP LAMONGAN” adalah benar-benar hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan data-data yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain yang saya akui sebagai karya mandiri. Semua referensi yang dikutip maupun dirujuk telah ditulus secara lengkap pada daftar Pustaka.

Apabila ternyata ini tidak benar atau naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur PLAGIASI, saya bersedia SKRIPSI ini digugurkan dan gelar akademik ini yang telah saya peroleh (SARJANA MANAJEMEN) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lamongan, 28 Juli 2024

Yang Menyatakan,

ZAKARIYA ANNUR ROSID

NIM : 20042164

MOTTO

“KHIDMAT MARANG UMAT”

Sesuai dengan hadits Rasulullah saw bersabda : “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni.

Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami’ no: 3289).

Menjadi pribadi yang bermanfaat adalah salah satu karakter yang harus dimiliki oleh seorang Muslim. Setiap Muslim diperintahkan untuk memberikan manfaat bagi orang lain. Memberikan manfaat kepada orang lain, maka manfaatnya akan kembali untuk kebaikan diri kita sendiri.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur alhamdulillah atas segala nikmat dan karuniannya, saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta ridhonya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
2. Kepada Bapak Heri dan Ibu Siti Aisyah. Terimakasih untuk segala pengorbanan dan kasih sayang. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan bangku kuliah, namun mereka mampu memberikan yang terbaik untuk putrinya, dan tak lupa terimakasih untuk doa yang selalu kalian panjatkan.
3. Kepada Nenek yang tak kalah penting kehadirannya, Kasnatun. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terimakasih juga atas motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
4. Untuk dosen Pembimbing I Bapak Nawari S.E., M.M dan dosen Pembimbing II Bapak Saifuddin Zuhri,S.E.,M.M. yang telah memberikan pengetahuan ilmunya serta tidak bosan untuk terus membimbing dan memberikan waktu dan tenaganya.
5. Untuk Cicilia Halim yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan

dukungan, semangat, tenaga dan senantiasa sabar menghadapi saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya.

6. Untuk semua teman seperjuangan saya terutama kelas Manajemen C Angkatan 2020, terimakasih atas suka dukanya selama empat tahun dibangku perkuliahan.
7. *Last but not least.* Terimakasih untuk Zakariya Annur Rosid, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN,
PEMBERDAYAAN DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. MDC GROUB LAMONGAN**

Oleh : Zakariya Annur Rosid

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Darul

‘Ulum Lamongan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MDC Groub Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 60 sampel responden. Teknik pengumpulan data menggunakan metode Kuesioner (angket). pengolahan data menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F serta koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel influencer berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Lingkungan kerja, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 4,126 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Group Lamongan. Variabel Pelatihan, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 1,381 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan. Variabel Pemberdayaan SDM, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 3,620 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Group Lamongan. Variabel Fasilitas, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 0,369 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Group Lamongan. Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa lingkungan, Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Madchan (MDC) Group Lamongan . berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja diperhatikan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM, Fasilitas & Kepuasan

IMPACT OF THE WORKING ENVIRONMENT, TRAINING, RESPONSIBILITIES AND FACILITIES CONTAINED WITH AN EMPLOYER'S TABLE IN PT. MDC GROUP LAMONGAN

By: Zakariya Annur Rosid

Student of Management Faculty of Economics, Islamic University Darul 'Ulum Lamongan

Abstract

This research aims to find out the impact of the working environment, training, empowerment and facilities on employee job satisfaction on Mdc Group Lamongan. The study used a quantitative method with 60 samples of respondents. Data collection techniques using questionnaire methods. Data processing using validity tests, rehabilitation, classical assumption tests, double linear regression analysis, T tests, F tests and determination coefficients (R²) processed using SPSS. The results of this study show that the influencer variable has a positive and significant impact on Vriabel Working Environment, based on table 4.17 above shows that the thitung 4,126 is greater than table 1.269 whereas the significant value is $0,011 < 0,05$, then Ho is rejected and Ha is accepted. It can be concluded that the quality of service has a partial and significant positive impact on employee satisfaction of PT, Madchan (MDC) Group Loan. The training variable, based upon table 4.17, shows that thitung 1,381 is larger than table 1,269 while the significant value is $0,000 < 0,05$ and then Ho was rejected and Ha received. The Facility variable, based on table 4.17 above, shows that thitung 0.369 is greater than table 1.269 whereas the significant value is $0,000 < 0,05$, then Ho is rejected and Ha is accepted. It can be concluded that the price has a partially negative and non-significant effect on employee satisfaction of PT, Madchan (MDC) Group Lamongan. The results of simple regression analysis prove that the environment, Training, Human Resource Empowerment and Facilities to employee employment satisfaction at PT.

Keywords: Work Environment, Training, SDM Empowerment, Facilities & Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji Syukur kehadiran Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mdc Group Lamongan”.

Pada proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan dari berbagai pihak yang dilakukan dengan penuh keikhlasan, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak M. Hafidh Nashrullah, S.E, M.M selaku rector Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan.
2. Ibu Dr. Hj. Novi Darmayanti, Se, MSA., Ak, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan.
3. Bapak Ali Muhajir, M.M selaku Kajar Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan.
4. Bapak Nawari S.E M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memebrikan pengarahan dan penjelasan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Saiffudin Zuhri, S.E M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan penjelasan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan yang banyak memberikan ilmu selama di perkuliahan..

7. Kedua orang tua saya yang teheni-hentinya memberikan dukungan serta doa dan semangat kepada saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Serta teman-teman yang sudah memberikan dorongan dan semangat serta membantu berproses dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Namun , penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Lamongan, 28 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN.....	v
ORISINALITAS SKRIPSI.	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Signifikansi Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penelitian.....	10
BAB II.....	11

TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja.....	20
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja	23
2.1.3 Pelatihan	24
2.1.3.1 Tujuan Pelatihan.....	28
2.1.4 Pemberdayaa Sumber Daya Manusia	31
2.1.4.1 Faktor Pemberdayaa Sumber Daya Manusia	32
2.1.5 Fasilitas	38
2.2 Penelitian Terdahulu.....	40
2.3 Kerangka Pikir.....	52
2.4 Kerangka Konseptual	53
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	54
BAB 3	55
METODE PENELITIAN	55
3.1 Rencana Penelitian	55
3.2 Definisi Oprasional Variabel dan pengukurannya	56
3.3 Metode Pengumpulan Data	57

3.3.1 Sumber Data	57
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.3.3 Pupulasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	61
3.3.3.1 Populasi	61
3.3.3.2 Sampel.....	62
3.3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	63
3.3.3.4 Variabel Penelitian	63
3.3.3.5 Teknik Pengambilan Data	64
3.4 Metode Analisis Data	66
3.4.1 Uji Kuesioner	66
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	67
3.4.3 Uji Hipotesis.....	69
3.4.4 Regresi Linier	71
3.4.5 Koefisien Determinasi.....	73
BAB IV	74
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Profil Perusahaan.....	74
4.1.2 Sejarah Perusahaan	76
4.1.3 Visi.....	77
4.1.4 Misi.....	77
4.1.5 Struktur Organisasi	78
4.2 Hasil Analisis Deskripsi	79

4.2.1 Data Karakteristik Responden	79
4.2.2 Data Penelitian.....	81
4.3 Analisis Hasil Penelitian	85
4.3.1 Uji Validatas	85
4.3.2 Uji Reliabilitas	88
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	89
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas.....	91
4.3.3.3 Uji Heteroskedastistas.....	92
4.3.4 Uji Linieritas	93
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.3.6 Uji Hipotesis.....	96
4.3.6.1 Uji T.....	96
4.3.6.2 Uji F	97
4.3.7 Kofisien Determinan	98
4.4 Pembahasan.....	98
BAB V	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 KESIMPULAN	101
5.2 SARAN.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
2. Tabel 3.1 Definisi Variabel Oprasional	58
3. Tabel 3.2 Data Karya PT. Madchan Group.....	63
4. Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert.....	67
5. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
6. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
7. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
8. PT. Madchan (MDC) Groub lamongan	82
9. Tabel 4.4 Responden Tentang Variabel Kepuasan kerja	83
10. Tabel 4.5 Responden Tentang Variabel Lingkungan kerja.....	84
11. Tabel 4.6 Responden Tentang Variabel Pelatihan	85
12. Tabel 4.7 Responden Tentang Variabel Pemberdayaan SDM.....	86
13. Tabel 4.8 Responden Tentang Variabel Fasilitas.....	86
14. Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	87
15. Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	88
16. Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X2)	88
17. Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Pemberdayaan SDM (X3)	89
18. Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Fasilitas (X4).....	89
19. Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	90
20. Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	92
21. Tabel 4.16 Uji Liniaritas	92
22. Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda	95
23. Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	97
24. Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	98
25. Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)	99

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Logo Perusahaan Madchan Group	5
2. Gambar 2.1 Kerangka Pikir	54
3. Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	55
4. Gambar 3.1 kurva grafik Uji T	72
5. Gambar 3.2 kurva grafik Uji F	73
6. Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Madchan Groub	80
7. Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot	90
8. Gambar 4.2 Grafik Normalitas	91
9. Gambar 4.3 Scatterplot	93

LAMPIRAN

BAB 1

PEDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, hal tersebut kebutuhan yang dominan bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki indikator dalam penilaian produktivitas kerja. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang

nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. Produktivitas pegawai biasanya meningkat apabila pegawai tersebut selalu hadir di perusahaan, kerjanya bagus, mau bekerja keras, tidak pernah absen ataupun tidak pernah mangkir, dan juga pegawai tersebut tidak pernah cuti. Produktivitas pegawai bisa juga menurun apabila pegawai tersebut tidak bisa bersaing dengan pegawai yang lain, sering absen, kerja asal-asalan bahkan dia sering mangkir. Semakin tinggi hasil produktivitas serorang pegawai, maka peluang untuk naik jabatan semakin besar serta penambahan gaji atau insentif pun semakin besar. Akan tetapi jika semakin rendah hasil produktivitas seorang pegawai, maka peluang untuk naik jabatan serta kenaikan gaji semakin kecil. Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan.

Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan

tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut . Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi trainer untuk karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan didalam perusahaan.

Kualitas karyawan adalah karyawan yang bisa melakukan pekerjaan dengan baik, bisa mencapai tujuan organisasi dan bisa bekerja secara perorangan (individual performance) dan kinerja organisasi

(corporate performance), karena ada hubunganyang erat antara Kinerja karyawan (individual performance) dan (corporate performance) apabila keduanya dilakukan dengan bersamasama dan terjalin baik maka kinerja mereka akan berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Matutina (2001:205) menyatakan kualitas kerja karyawan mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (knowledge) yaitu kemauan yang dimiliki karyawan, keterampilan (Skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan, kemauan (abilities) yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, hubungan kualitas kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemampuan (ability) dan kemauan (motivasi). Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan akan menghasilkan kualitas yang baik. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam bekerja, baik bekerja secara individu maupun bekerja dengan kelompoknya. Kualitas karyawan mengacu pada keterampilan yang dimiliki, kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kopetensi, kualitas kerja yang dihasilkan dan kemampuan karyawan yang bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan, (2003:94) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah

untuk tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2008:67) Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.



Gambar 1

Logo Perusahaan Madchan Group

(Malthis:2001). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perwujudan atau hasil yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan untuk kesejahteraan perusahaan. Fasilitas kerja, yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain fasilitas, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja

karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada PT Madchan (MDC) Group Lamongan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Jadi, motivasi kerja sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan:2014) Selain fasilitas kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan:2011). dari data tersebut menunjukkan apabila ada satu atau beberapa orang pegawai yang beradaptasi di lingkungan kerja dan terus menerus kreatifitas produktivitasnya menurun dan pegawai tersebut tidak bisa memperbaiki adaptasi lingkungan, kreatifitas dan produktivitas kerjanya maka sangat mungkin perusahaan tersebut akan mengalami penurunan grade perusahaan. Adapun menyebabkan munculnya penilaian adaptasi lingkungan kerja, Kreativitas dan produktivitas kerja pegawai adalah untuk memantau dan melihat prestasi kinerja pegawai serta memberikan informasi tentang pencapaian pegawai, partisipasi dari pegawai serta memberikan pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai tersebut guna mencapai target yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Dengan demikian penulis dapat mengambil judul skripsi “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Dan Kualitas Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Madchan (Mdc) Group Lamongan ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT.Madchan MDC Group Lamongan?
2. Apakah Ada Pelatihan – Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Kerja Karyawan PT. Madchan MDC Group Lamongan?
3. Apakah Ada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Nilai Kerja Pada PT Madchan MDC Group Lamongan?
4. Apakah Cara Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan PT Madchan MDC Groub Lamongan ?
5. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Dan Kualitas Fasilitas Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Madchan MDC Groub Lamongan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka dapat dihasilkan tujuan penelitian

sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan yang ada di PT Madchan MDC Group Lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan yang ada di PT Madchan MDC Group Lamongan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan PT Madchan MDC Group Lamongan
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas karyawan terhadap kepuasan kerja PT Madchan MDC Group Lamongan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi Perusahaan ataupun Lembaga yang diteliti:

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan referensi pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai PT Madchan (MDC) Group Lamongan, Selain menuntaskan tugas akhir akademik diperkuliahan manfaat yang bisa didapatkan yaitu menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi Masyarakat umumnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas peningkatan kualitas kerja perusahaan pada PT Madchan (MDC) Group Lamongan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis

1.5 Sitematika Penelitian

Sistematika Penulisan Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan ini maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I : Pendahuluan Bab ini terdiri dari Pendahuluan, Latar Belakang, Batasan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.
2. BAB II : Gambaran Umum PT Madchan (MDC) Group Lamongan Dalam bab ini diuraikan tentang profil perusahaan.
3. BAB III : Tinjauan Teoritis Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Sdm Dan Kualitas Fasilitas PT Madchan (MDC) Group Lamongan
4. BAB IV : Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM Dan Fasilitas PT Madchan (MDC) Group Lamongan
5. BAB V : Kesimpulan Dan Saran Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

(Sutrisno:2019) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita- realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Faktor yang Mempengaruhi dan Tidak Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Sutrisno:2009) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Pengukur Kepuasan Kerja Menurut (Sopiah:2008) terdapat beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

- a. Menggunakan Skala Indeks Deskripsi Jabatan (Job Description index)
Cara ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Skala ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan- pertanyaan pada karyawan yang telah ditetapkan sebagai responden mengenai pekerjaan. Jawaban yang diberikan oleh karyawan tersebut berupa jawaban ya, tidak, atau ragu-ragu.

- b. Menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Pengukuran ini dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Pada pengukuran ini responden diharuskan memberikan tanggapan berupa jawaban sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.
- c. Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah Pengukuran ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Pada pengukuran ini responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti 11 12 temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134) Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan:2011)

Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 1. Struktur kerja
 2. Tanggung jawab kerja
 3. Perhatian dan dukungan pemimpin
 4. Kerja sama antar kelompok
 5. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa,:2011)secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karywan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam

bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan Yang Berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu
- b. yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- c. Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak

puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- d. Frustrasi Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- e. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- f. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan.

g. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, :2003):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam 17 bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013):

1. Cahaya Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa

mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2.5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.(Arep:2003)

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran

yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara:2009) dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Michael R. Carrel et al (1995) dalam (Mangkuprawira:2004), ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relations.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah: usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relative pendek.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk

memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas rekrutment.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan di tujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial akan menjalani pelatihan. Pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual dan analitis dan keterampilan

hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati:2008). Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/ atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien (Nawawi:2006). Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam rangka penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan di atas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi, dan orientasi. Keterkaitan itu terletak pada kemungkinan terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, seperti terdapat di dalam deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, maka diterima sejumlah tenaga kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu.

Menurut William G.Scott bahwa pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya (Sedarmayanti, 2008).

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Pelatihan yang dimaksudkan adalah diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik sedangkan pengembangan (development) adalah memiliki suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang menurut (Simamora:2006), yaitu :

a. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.

b. Memutakhirkan keahlian para karyawan

Sejalan dengan kemajuan teknologi Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.

c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job competent" yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

d. Membantu memecahkan masalah operasional

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelengkapan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi (human technological resources), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologi. Barangkali keduanya terikat erat. Para manajer diharapkan mencapai sering melebihi tujuan-tujuan yang menantang kendatipun mencuat konflik antar pribadi, standar dan kebijakan kabur, penundaan jadwal, kekurangan, tindak ketidakhadiran dan putaran karyawan yang tinggi, serta berbagai kendala lainnya.

e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dalam. Pelatihan dalam unsur kunci

dalam sistem pengembangan karier. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi pekerjaan karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggaraan orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.

g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan. Pelatihan

terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari 1) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. 2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. 3) Materi, pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. 4) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan 5) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang jelas.

2.1.4 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan karyawan adalah suatu konsep dan strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada memberikan tanggung jawab, otoritas, dan kewenangan kepada karyawan dalam mengambil keputusan, berkontribusi, dan mengambil peran aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan karyawan bukan hanya memberikan tanggung jawab, tetapi juga melibatkan pengembangan potensi, memberikan karyawan peran yang lebih aktif, dan memberikan mereka kepercayaan untuk berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan.

Pemberdayaan karyawan mencakup beberapa aspek penting:

- a. Otoritas dan tanggung jawab: Pemberdayaan karyawan memberikan mereka wewenang untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan merangsang kreativitas dalam mencari solusi terbaik.
- b. Keterlibatan: Karyawan yang merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan lebih terikat pada tujuan dan hasil perusahaan. Keterlibatan ini mendorong loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi.
- c. Pengembangan keterampilan: Pemberdayaan melibatkan memberikan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Ini memberi mereka alat untuk tumbuh dan berkontribusi lebih baik.

- d. Motivasi: Karyawan yang diberdayakan cenderung lebih termotivasi karena merasa diakui dan memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi.
- e. Inovasi: Dengan memberikan karyawan ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat mendapatkan pandangan yang beragam dan ide-ide inovatif.
- f. Keseimbangan kerja: Pemberdayaan juga melibatkan memberikan fleksibilitas yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Pemberdayaan karyawan tidak hanya bergantung pada keinginan mereka untuk berkontribusi, tetapi juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja. Berikut ini adalah delapan faktor utama yang memengaruhi pemberdayaan karyawan:

1. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung merupakan fondasi penting dalam mendorong pemberdayaan karyawan. Budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap suara dihargai dan perbedaan diakui, menciptakan suasana di mana karyawan merasa nyaman untuk berpartisipasi dan berkontribusi.

Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai oleh rekan-rekan dan manajemen, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi ide dan berani mengambil risiko untuk mencapai tujuan bersama.

2. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Memberikan karyawan akses dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan adalah faktor penting dalam mendorong pemberdayaan. Karyawan yang merasa memiliki suara dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka akan merasa lebih memiliki terhadap hasil yang dihasilkan. Dengan terlibat dalam pengambilan keputusan, karyawan juga dapat memberikan pandangan yang beragam dan menghasilkan solusi yang lebih baik.

3. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif adalah fondasi bagi pemberdayaan karyawan. Informasi yang jelas dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan perusahaan, tugas-tugas mereka, dan bagaimana peran mereka berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Komunikasi dua arah, di mana karyawan dapat memberikan masukan dan umpan balik, menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan responsif terhadap perubahan.

4. Pengembangan Skill

Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka akan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugas. Program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu akan membantu meningkatkan kualifikasi dan kemampuan mereka. Karyawan yang merasa kemampuannya diperhitungkan akan lebih termotivasi untuk mengambil peran aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Pengakuan dan Reward

Pengakuan dan reward bagi kontribusi karyawan adalah pendorong kuat pemberdayaan. Karyawan yang merasa dihargai atas kerja keras dan pencapaian mereka akan memiliki motivasi intrinsik untuk terus berprestasi. Reward, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mengirimkan pesan bahwa upaya mereka diakui dan diapresiasi oleh manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan emosional dan komitmen karyawan.

6. Tanggung Jawab dan Tantangan

Memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih besar dan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka adalah cara lain untuk mendorong pemberdayaan. Ketika karyawan merasa diberikan kepercayaan untuk mengambil alih tugas

yang lebih kompleks, mereka merasa diakui sebagai aset penting bagi organisasi. Tantangan ini juga merangsang perkembangan dan pertumbuhan pribadi.

7. Akses terhadap Informasi

Karyawan yang memiliki akses terhadap informasi yang relevan tentang tujuan perusahaan, kinerja, dan kebijakan internal akan lebih mampu mengambil keputusan yang tepat. Akses ini memberikan karyawan landasan yang lebih kuat untuk berpartisipasi dalam inisiatif organisasi dan berkontribusi pada perbaikan proses.

8. Fleksibilitas

Memberikan fleksibilitas dalam hal waktu dan cara kerja adalah faktor yang makin penting dalam pemberdayaan karyawan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang dapat mengatur jadwal mereka sendiri cenderung lebih produktif dan lebih terlibat dalam pekerjaan.

Dalam rangka mencapai pemberdayaan karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan cermat. Dengan lingkungan yang mendukung, komunikasi yang baik, pengembangan keterampilan, pengakuan yang memadai, dan faktor-faktor

lain yang terkait, perusahaan dapat menciptakan budaya yang mempromosikan pemberdayaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

2.1.4.2 Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut (Arifin,dkk:2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Keterlibatan Adanya keterlibatan pekerja yang diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.
- b. Kepercayaan Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.
- c. Kepercayaan diri Menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya.
- d. Komunikasi Keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.

2.1.5 Fasilitas

2.15. Pengertian Fasilitas

Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja dan fasilitas juga merupakan sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangkawaktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut menurut (Anam & Rahardja, 2017).

Menurut (Rino Silfa, 2015) indikator dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jaminan Kesehatan,
- 2) Insentif,
- 3) Kompensasi,
- 4) Jenjang Karir.

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang lengkap dan memadai dalam proses aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Dahlius, 2016) jenis- jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana.
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris.

- 5) Tanah.
- 6) Bangunan
- 7) Alat transportasi

Menurut (Munawirsyah, 2017) fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyederhanakan proses kerja untuk menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas,
- 3) Kualitas produk lebih terjamin.
- 4) Aktivitas lebih mudah.
- 5) Meningkatkan kenyamanan terhadap yang bersangkutan.

2.1.5.2 Indikator Pelatihan

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Sabri dan Susanti 2021), indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

Fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaan terdiri dari dua golongan yaitu:

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lainnya yang memiliki fungsi dan kegunaan lain.

- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. contoh perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data dan furnitur.

Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Royani:2007) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Dinamika Sosial Pasar Tradisional Onan Sipahutar Kecamatan Sipahutar Kabupaten Tapanuli Utara (Fungsi Sosial Pasar Tradisional dalam Kehidupan Masyarakat)”. Jenis

penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori fungsi pasar. Hasil dari penelitian ini adalah pasar tradisional sipahutar tidak hanya menjalankan fungsi ekonomi, tetapi juga fungsi social, fungsi politik dan fungsi budaya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama/Judul/Tahun	Variabel/Metode Analisi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Maludin Panjaitan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Persamaan Regresi Linear sederhana Dalam Penelitian adalah $Y = 18,023 + 0,463 X$. Pada persamaan Tersebut dapat dilihat Bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai Koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)	Variabel Lingkungan kerja, a	-

2	Ragil Permansari, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Anugrah Raharjo Semarang. 2019	Variabel dependen (Y) adalah kinerja. Kinerja merupakan prestasi kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dapat Dicapai oleh karyawan. Variabel independen pertama (X1) adalah motivasi. Motivasi merupakan Pemberian daya non fisik yang memberi kesan menyenangkan, Mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja.	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan Terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara Parsial berpengaruh Positif Signifikan	Variable Lingkungan Kerja, a	-
---	--	--	---	------------------------------	---

			<p>Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini Berarti Semakin Tinggi Lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan.</p>		
--	--	--	--	--	--

3	Lipia Kosdianti, Didi Sunardi, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. SatriaPiranti Perkasa Di Kota Tangerang,2021	Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu validitasDan reliabilitas. Untuk menentukan tingkatkorelasi hubungan x dan y dapat ditentukan dengan tabel interpal nilai koefesien dan kekuatan hubungan. Semakin tinggi koefesien korelasi (rxy) antara dua variabelbebas (X) danvariabel terikat (Y), maka tingkat keeretan pengaruhantara dua variabel tersebut semakin tinggi sebaliknya	Kinerja karyawan PT. Satria PirantiPerkasa sudah terbukti baik untuk para klien yang bekerja sama. Berdasarkan analisis yang telahpenulis lakukan, analisis Regresi berfungsi untuk mengetahui pengaruh Variabel independen terhadap Variabel dependen, dalam hal ini Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variable X Lingkungan Kerja	-
---	---	--	---	-----------------------------	---

			<p>karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,352 + 0,815$. Nilai Koefisien korelasi sebesar 0,644 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang “kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 41,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,746 > 1,980)$, hal ini diperkuat dengan probabilitas signifikansi antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa</p>		
--	--	--	---	--	--

4	Karno Nur Cahyo, Martini, Eri Riana, Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan KuesionerPelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika,2019	1. Metode Observasi 2. Metode Wawancara 3. Studi Pustaka	1.Hasil rancang bangun Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner ini adalah data kuesioner pelatih yang sudah tersimpan dapat dilihat dan direview tanpa harus terbatas oleh waktu pelaksanaan pelatihan,	Variable X Lingkungan Kerja	Sytem Pengambilan Data
---	---	--	---	-----------------------------------	------------------------------

			<p>dan tidak perlu lagi menyediakan tempat untuk menyimpan kuesioner dalam bentuk kertas, tempat tersebut dapat digunakan untuk keperluan menyimpan dokumen- dokumen penting perusahaan lainnya seperti kontrak, Surat Perintah Kerja (SPK), Purchase Order (PO), Dokumen Keuangan, dan lain sebagainya 2. Hasil rancang bangun Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner ini adalah pada proses pelaporan hasil kuesioner dapat bersifat realtime dapat dilihat kapanpun dan dimanapun,</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>tanpa perlu khawatir mengalami keterlambatan pelaporan 3. Divisi Finance nantinya akan dapat dengan mudah dan cepat untuk melihat hasil analisa kuesioner dan riwayat fee instruktur dengan menggunakan sistem informasi pengelolaan kuesioner.</p>		
--	--	--	--	--	--

5	<p>Octo Bayu Putra Wongkar Jantje L.Sepang Sjendry S.R. Loindong, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo,2018</p>	<p>X1 : Diduga Lingkungan Kerja, Pelatihan,dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap KepuasanKerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. X2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. X3 : Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. X4 : Diduga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BankSulut Go.</p>	<p>1. Lingkungan Kerja, Pelatihan danPemberdayaan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positifdan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. 2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan pada PT. Bank SulutGo Manado. 3. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan pada PT. Bank SulutGo Manado. 4. Pemberdayaan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Variable X1-X3 Lingkungan Kerja,Kepelatih an & Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.</p>	<p>Variabel X4 Kualitas Fasilitas</p>
---	---	---	--	---	---

6	<p>Annisa Sufiyati , Emi Suwarni , Defia Riski Anggarini, Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pttedco Agri Makmur Di Lampung Tengah, 2021.</p>	<p>(X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Adapun uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Keterangan: Y = Kinerja Karyawan = konstanta b_1-2 = koefisien regresi variabel independen X1 a = Fasilitas Kerja X 2 = Kepuasan Kerja e = Standar error</p>	<p>. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini menyatakan bahwa apabila fasilitas kerja naik maka kinerja karyawan akan naik dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di</p>	<p>Variable X Lingkungan Kerja & Variabel Y Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel Y KINERJA KARYAWAN</p>
---	--	---	--	--	--

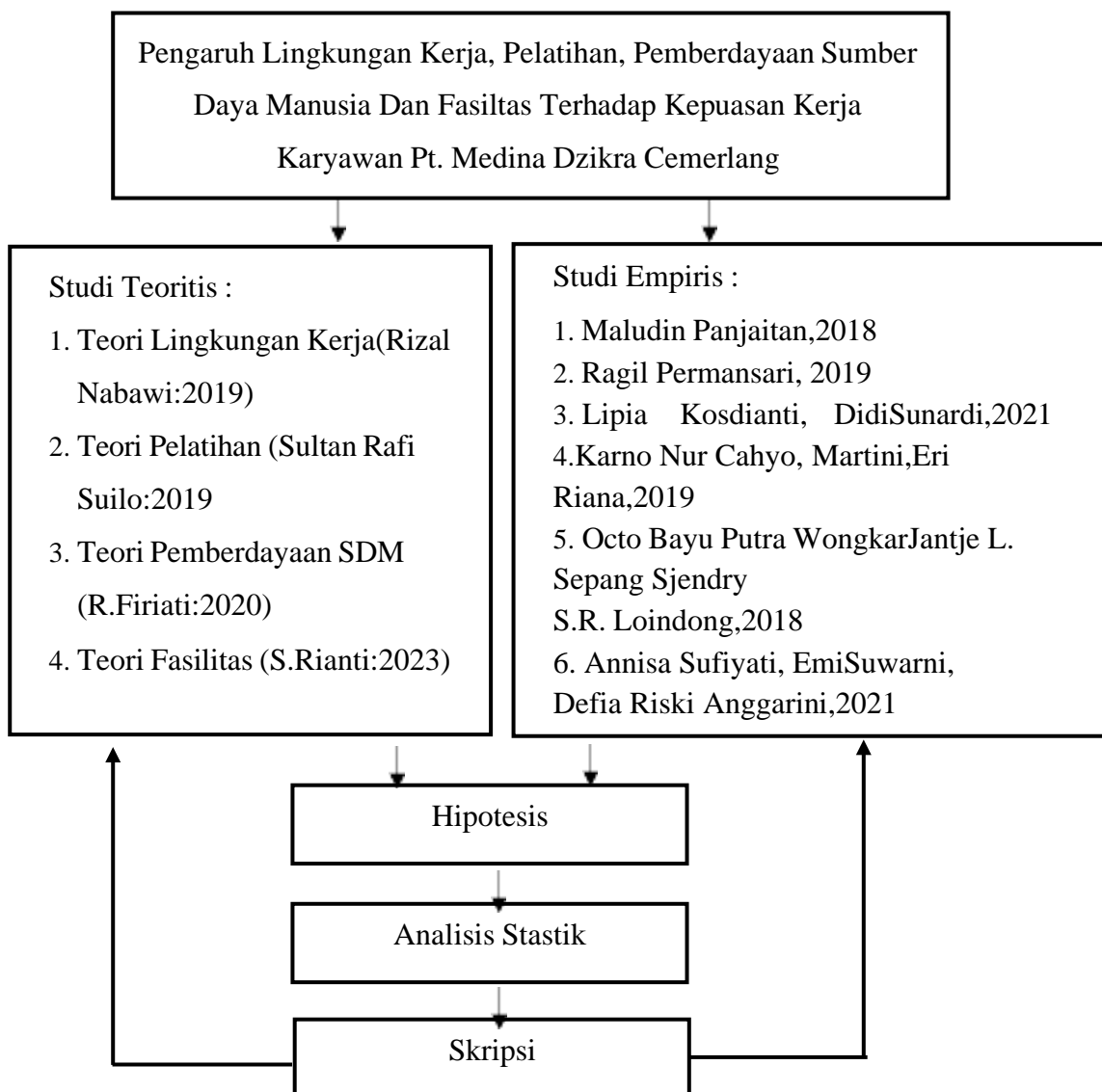
			Lampung Tengah. Hal ini menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik dan sebaliknya apabila		
--	--	--	---	--	--

			<p>kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. 3. Fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawanPTTedco Agri Makmur diLampung Tengah. Hal ini dapat menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasankerjasecara bersama- sama (simultan) mempunyai peran penting dalammeningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.</p>		53
--	--	--	--	--	----

Sumber : Data Sekunder 2024

2.3. Kerangka Pikir

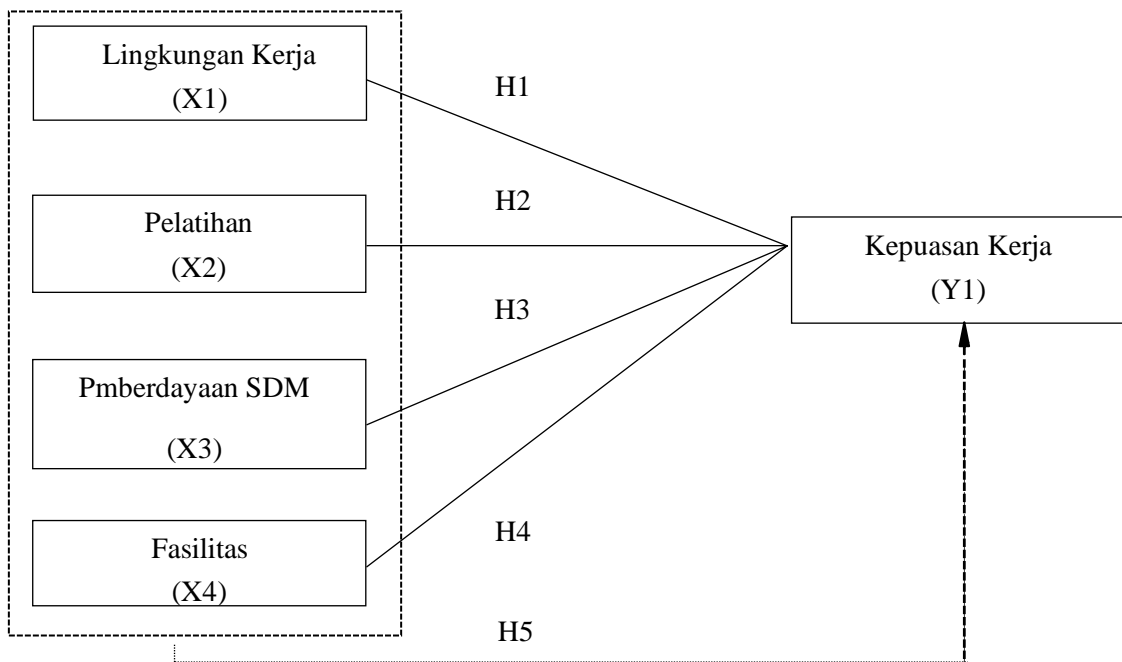
(Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Untuk lebih jelasnya kerangka pikir ini akan diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainya dari suatu masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual berguna untuk menjelaskan secara lengkap dan detail tentang suatu topik yang akan menjadi pembahasan. Kerangka Konseptual adalah sebagai berikut :



Keterangan :

————— : Parsial

----- : Simultan

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2.2 di atas, maka dapat disusun kerangka konsep untuk menggambarkan hubungan variabel independent dalam hal ini Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan SDM (X3), Fasilitas (X4), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun dalam jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Maka hipotesis yang dikemukakan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madchan MDC Group

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT Madchan MDC Group

H3 : pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan PT Madchan MDC Group

H4 : Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madchan MDC Group

H5 : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM, Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madchan MDC Group

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian adalah metode untuk memperoleh data yang dapat dipercaya yang dianalisis dalam suatu proses penelitian yang bertujuan untuk memecahkan atau memprediksi suatu masalah. Oleh karena itu, menurut (Sugiyono:2015) metode penelitian ilmiah bertujuan untuk memperoleh data yang valid yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, mendemonstrasikan dan menggunakannya untuk memahami dan memecahkan masalah.

Desain penelitian digunakan sebagai panduan atau prosedur yang berguna untuk mengembangkan strategi yang menghasilkan metodologi penelitian, (Sugiyono:2018). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Notoatmodjo, 2010) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengolah data berupa angka-angka, baik dalam hasil pengukuran maupun hasil konveksi. Desain penelitian deskriptif dapat menggambarkan suatu kondisi yang sedang berlangsung. Rancangan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan gambaran Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Madchan MDC Groub Lamongan.

3.2 Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuranya

Menurut (Sugiyono:2013), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variable beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Variabel Oprasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Merupakan perasaan dan penilaian seseorang, sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan atau suka tidaknya kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan apakah sebanding dengan nilai balas jasa yang diberikan.	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	(Martono:2018)
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal	1. Suasana kerja 2. Hubungan Rekan kerja 3. Fasilitas	(Sugiyono:2019)
3	Pelatihan (X2)	Proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus dan teknik pelaksanaan kerja supaya meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan instruktur, peserta pelatihan, materi yang dibutuhkan dan metode, yang dapat diukur menggunakan instrumen skala	1. Instruktur 2. Peserta 3. Metode 4. Tujuan	(Sugiyono:2018)

		likert yang diberikan kepada Karyawan		
4	Pembedayaan SDM (X3)	Meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan meningkatkan Loyalitas pimpinan perusahaan dengan karyawan.	1.Keinginan 2.kepercayaan Diri 3.Kredibilitas 4.Wewenang 5.Komunikasi	(Data Sukender:2019)
5	Fasilitas (X4)	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan yang meliputi Pertimbangan,Perencanaan, Pelaksanaan Kerja untuk menunjang kinerja karyawan.	1.Peralatan Kerja 2.Perengkapan Kerja	(Sugiono:2019)

Sumber : (Sugiyono Dkk & Sumber Data)

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber data

(Sugiyono:2008) mengemukakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.” Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Sugiyono2007) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas” Melalui jenis penelitian dekriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai

kepuasan kerja serta kinerja karyawan PT. Madchan MDC Groub. Sedangkan (Suharsimi Arikunto:2006) menyatakan bahwa "Metode penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan".

Dalam penelitian ini, akan diuji apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madchan MDC Groub. Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah exsplanatory survey. Menurut (Malhotra:2005:196), "Metode survey adalah kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik". Survey informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Menurut (Suharsimi Arikunto:2006) yang dimaksud dengan sumber data adalah "Subjek dari mana data dapat diperoleh". Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari bagian SDM PT. Madchan MDC Groub. Sumber data sekunder adalah dalam penelitian ini yang

menjadi sumber data sekunder adalah arsip di bagian SDM PT. Madchan MDC Groub, literatur, artikel, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kedalam tiga bagian yaitu:

1. Angket, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian yakni karyawan PT MADCHAN MDC Groub.
2. Obsevarsi yaitu mengamati secara langsung kegiatan PT. MDC Groub khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. MADCHAN MDC Groub.
3. Wawancara, yaitu dialog atau wawancara langsung dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian SDM serta karyawan, sebagai wakil dari perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Selain dengan tiga teknik pengumpulan diatas, dilakukan juga penelitian kepustakaan (Library Research) yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh bahan-bahan yang dapat dijadikan sebagai data pendukung penelitian ini. Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket.

Cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Daftar pertanyaan ini disebarkan langsung kepada karyawan PT. Madchan MDC Groub. Jenis instrument yang digunakan bersifat tertutup, yaitu karyawan hanya perlu mengisi angket dengan jawaban yang telah disediakan dalam bentuk pilihan ganda. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada karyawan PT. Madchan MDC Groub dengan menyebarkan kuisisioner yang berisikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan guna mengetahui tingkat kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan metode penilaian diri sendiri (self assessment) dengan pertimbangan bahwa karyawan lebih mengetahui kelebihan serta kelemahan dirinya dibandingkan dengan atasan atau rekan kerja. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan. Merumuskan item- item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skalalikert.

3.3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2008).

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari karyawan PT. Madchan MDC Group. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. Madchan MDC Group adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data Karyaan PT. Madchan Group

No	Unit	Karyanawan
1	Couustomer Service (SPBU)	10
2	Couustomer Service (Sperpart)	6
3	Couustomer Service (Trans)	2
4	Couustomer Service (Toko Emas)	6
5	Penyiar radio	18
6	Swalayan	4
7	BPR	4
8	LPJ	2
9	Kantor Pusat	8
	Jumlah	60

Sumber : Data Penelitian:2024

3.3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut (Sugiyono:2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut (Arikunto:2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan PT. Madchan MDC Groub yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Accidental Sampling, adalah teknik/metode penentuan sampel yang didasarkan kebetulan bertemu peneliti ketika melakukan penelitian dalam pengambilan sampel dapat dijadikan sebagai sampel dan orang yang ditemui tersebut sesuai dengan kriteria sebagai sumber data.

Variabel Penelitian (Sugiyono dkk:2023:) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu, dalam bentuk apa pun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari untuk mendapatkan informasi tentangnya, dan kemudian menarik kesimpulan.

3.3.3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Kamaruddin dkk:2023) variabel independen (bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi, memicu, atau berkontribusi pada pengembangan variabel dependen karena memiliki kebebasan untuk mempengaruhi variabel lain, maka dikenal sebagai variabel bebas. Variabel independen (bebas) pada penelitian yang dilakukan ini yakni Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan SDM (X3), Fasilitas (X4).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen dalam ilmu perilaku adalah fitur dari perilaku yang dapat diamati dari suatu organisme yang telah terpapar stimulus. Dengan kata lain variabel dependen (terikat) adalah variabel yang diamati dan diuji untuk melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh

(Kamaruddin dkk. 2023). Variabel dependen (terikat) pada penelitian ini ialah Kepuasan Kerja (Y).

3.3.3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang didapat langsung oleh peneliti dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner (angket) pada karyawan.

2. Sumber Data

Data yang diperoleh bersumber dari setiap Karyawan PT. MADCHAN MDC Groub dengan kriteria bekerja minimal 2 Tahun.

3. Teknik Pengumpulan

Data Teknik pengumpulan dan penyebaran data yang peneliti gunakan adalah menggunakan Kuesioner (Angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan tertulis atau pertanyaan untuk dijawab responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti tahu persis variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan

ketika jumlah responden cukup banyak dan tersebar di area yang luas (Prihandani dkk., 2020)

Dalam penelitian ini, alat ukur yang dipakai adalah menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono:2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian tersebut, fenomena sosial ini secara khusus diidentifikasi oleh peneliti, selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, variabel diukur dan kemudian diubah menjadi indikator, yang kemudian digunakan sebagai titik awal penyusunan alat yang dapat berupa kalimat atau pertanyaan. Dalam penulisan skripsi ini untuk setiap item dari masing- masing indikator, baik variabel independen maupun variabel dependen dijadikan dasar untuk pembuatan kuesioner dimana jawaban diberi skor seperti berikut ini:

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

No	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	R	Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono,Dkk:2019)

3.4. Metode Analisi data

Metode analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Atau dengan kata lain analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan perhitungan, rumus-rumus, angka, maupun tabel menggunakan aplikasi SPSS.

Adapun metode analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali Ardista:2021) Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan dan mewakili sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Cara pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan valid

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel maupun konstruksi. (Ghozali:2021) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang dari setiap pernyataan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Adapun cara untuk mengukur atau menguji reliabilitas adalah menggunakan rumus statistik Alpha Cronbach dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika hasil pengujian menunjukkan Alpha Cronbach $> 60\%$ (0,6) maka kuesioner dianggap reliable.

2) Jika hasil pengujian menunjukkan Alpha Cronbach $< 60\%$ (0,6) maka kuesioner dianggap tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa apakah variabel dari sampel penelitian yang diambil dari jumlah populasi memiliki penyebaran distribusi yang normal atau tidak normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang diolah

dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Asumsi uji Kolmogorov-Smirnov yaitu :

- 1) Nilai Absolute < nilai tabel Kolmogorov-Smirnov maka data kuesioner terdistribusi normal.
- 2) Nilai A-Symp. Sig > 0,05 maka data kuesioner terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian pada regresi yang mana varians dari residual tidak sama terhadap satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan cara Glejser. Menurut Ali Muhson (2019:42) apabila nilai signifikansi dari pengujian lebih besar atau sama dengan 0,05 maka asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, tetapi apabila nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 maka asumsi heteroskedastisitas tidak dapat terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukanaadanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independent (bebas). Menurut Echa Perdana dalam skripsi Sari (2021:52) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Pengujian multikolinearitas dapat dijadikan

dengan uji regresi menggunakan patokan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance dengan kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

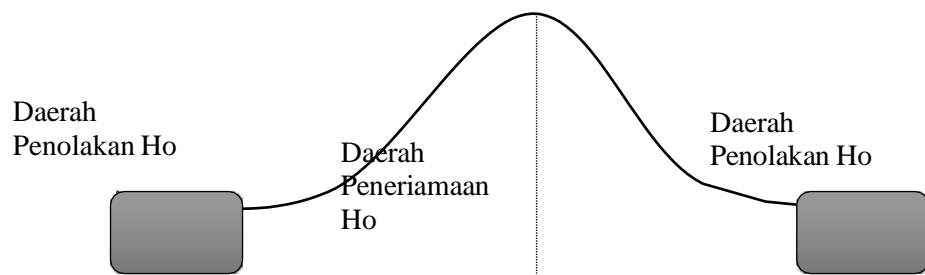
- 1) Apabila nilai VIF di antara angka 1-10, maka dapat dianggap tidak terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ maka dapat dianggap tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Hipotesis

Menurut (Sari:2021) Uji Hipotesis dapat diartikan juga sebagai jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji kembali kebenarannya. Uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) secara terpisah.

a. Uji T

Uji T digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperbaiki tingkat signifikan yaitu 0,05. Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen individu dan mengasumsikan bahwa variabel dependen lainnya tetap konstan.



Gambar 3.1
kurva grafik Uji T

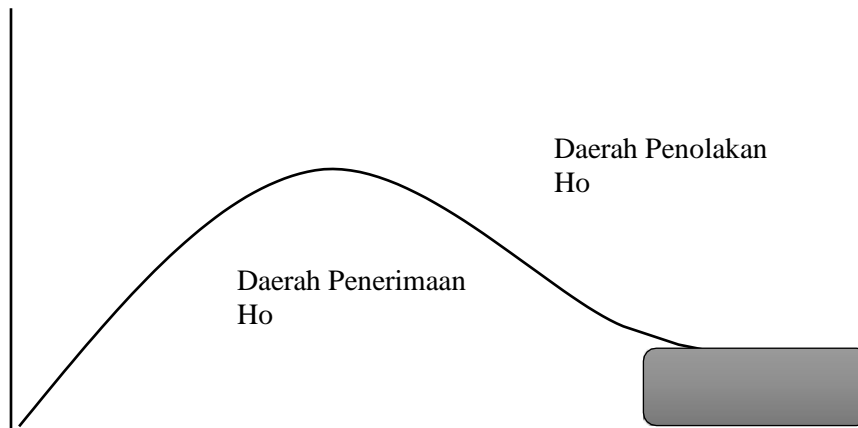
Dalam penelitian ini digunakan Uji T yaitu untuk menguji hipotesis secara parsial dengan pengujian sebagai berikut:

- 1) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, t_{tabel} maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) Pemberdayaan SDM (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- 2) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, t_{tabel} maka H_0 diterima H_a ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) Pemberdayaan (X3) Fasilitas terhadap kepuasan Kerja (Y)

b. Uji F

Nilai F terhitung digunakan untuk menguji ketepatan model (goodnessoffit) atau disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel bergantung atau tidak. (Listiani, 2021). Berikut kurva grafik Uji F sebagai berikut :

Kriteria Penyajian :



Gambar 3.2
kurva grafik Uji F

- 1) Apabila hasil $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh), artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila hasil $F_{Hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (berpengaruh), artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4. Regresi Linier

Berganda Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan acak antara dua atau lebih variabel independen. variabel independen dengan variabel dependen.

Menurut (Sugiyono:2019) proses yang dilakukan dalam analisis regresi yaitu dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Pengaruh Lingkungan Kerja β_2 =

Koefisien regresi Pelatihan β_3 = Koefisien regresi

Pemberdayaan SDM β_4 = Koefisien regresi Fasilitas

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Pelatihan

X_3 = Pemberdayaan SDM

X_4 = Fasilitas

e = Standar error

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali:2021) mengatakan koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS. Koefisien determinasi terletak pada model summary dan tertulis R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum, koefisien determinasi untuk data cross sectional bersifat relatif, karena terdapat variasi yang besar untuk setiap pengamatan, sedangkan untuk data time series biasanya memiliki koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan

PT. Madchan (MDC) Groub Lamongan merupakan perusahaan yang berkantor pusat di Lamongan, Jalan Basuki Rahmad no.70, Perusahaan ini memiliki beberapa anak perusahaan seperti :

- a. Toko Perhiasan Emas, berkedudukan/beroperasional di Komplek Pasar Baru Lamongan, dan merupakan cikal bakal lahirnya unit usaha yang lainnya.
- b. Madchan Motor, bidang usaha spare part kendaraan roda 4 atau lebih, pelumas, variasi kendaraan, berdomisili usaha di Jalan Basuki Rahmad 109 Lamongan.
- c. Affandie Variasi, bidang usaha spare part, spooring, balancing kendaraan roda 4 atau lebih, pelumas, variasi kendaraan, berdomisili usaha di Jalan Sunan Giri 70 Lamongan.
- d. Madchan Putra Swalayan, bidang usaha kebutuhan bahan pokok rumah tangga, berdomisili usaha di Jalan HOS Cokroaminoto no. 7 Lamongan.
- e. Mdc Trans. Bidang Usaha Persewaan Bus Pariwisata, Tour & Travel yang berdomisili di jalan Soewoko No. 43 Jetis Lamongan.

- f. Radio Praja Media Swara (Radio Prameswara FM), unit usaha yang bergerak dibidang penyiaran radio, berdomisili di Lamongan
- g. Radio Ronggohadi Fm, unit usaha yang bergerak dibidang penyiaran radio, berdomisili di Lamongan.
- h. Radio Swara Sarangan Indah (Radio Rasi FM), unit usaha yang bergerak dibidang penyiaran radio, berdomisli di Magetan.
- i. Radio Bahana Ngawi Perkasa (Radio Bahana FM), unit usaha yang bergerak dibidang penyiaran radio, berdomisili di Ngawi.
- j. SPBU 54-622.01, unit usaha penyalur dan penjualan BBM produk Pertamina, berkedudukan di Kecamatan Brondong – Lamongan.
- k. SPBU 54-622.02, unit usaha penyalur dan penjualan BBM produk Pertamina, berkedudukan di Kecamatan Ngimbang – Lamongan.
- l. SPBU 54-622.09, unit usaha penyalur dan penjualan BBM produk Pertamina, berkedudukan di Kecamatan Babat – Lamongan.
- m. SPBU 54-622.10, unit usaha penyalur dan penjualan BBM produk Pertamina, berkedudukan di Kecamatan Paciran – Lamongan.

- n. SPBU 53-622.26, unit usaha penyalur dan penjualan BBM produk Pertamina, berkedudukan di Kecamatan Kedungpring – Lamongan.
- o. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Dhana Ceswara, Produk Perbankan, berkedudukan di Kecamatan Deket – Lamongan.
- p. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Dhana Ceswara, Produk Perbankan, berkedudukan di Kecamatan Deket - Lamongan
- q. PT. Matahari Firly Abadi, Unit Usaha Agen Elpiji 3 Kg, yang berkedudukan di desa Kalen Kecamatan Kedungpring – Lamongan.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

Unit-unit usaha yang dikelola melalui Madchan GROUP Lamongan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari unit usaha toko perhiasan emas Madchan yang berdiri sekitar tahun 1970-an yang dikelola secara mandiri oleh H. Achmad Affandi dalam bentuk perusahaan perorangan UD. Madchan. Nama Madchan tidak diizinkan oleh Departemen Kehakiman RI (sekarang Kementerian Hukum Dan HAM RI) sebagai nama salah satu perusahaan yang dikelola Madchan Group yakni perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitra Dhanacewara (BPR MDC) dikarenakan mengandung tiga unsur huruf mati berurutan DCH yang dipersamakan dengan kata asing, akan tetapi sebenarnya kata Madchan merupakan nama leluhur yang melahirkan pemilik dan pimpinan perusahaan. Dengan bergulirnya waktu, H. Achmad Affandi pemilik

sekaligus pimpinan perusahaan semasa hidupnya telah bertekad mewujudkan usaha yang dikelolanya tidak hanya khusus mengelola toko perhiasan emas saja. Terbukti berdirilah usaha-usaha lain yang beda jenis usahanya sebagaimana yang disebut pada profile diatas.

PT. Madchan (MDC) Group dikembangkan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan barang dan jasa yang cenderung sebagai pencipta trend (trendsetter) sehingga pemiliknya mendapatkan kebanggaan dengan pengelolaan manajemen yang professional dihargai sesuai kinerjanya, masyarakat pengguna memperoleh manfaat dan semuanya menyenangkan dalam takaran social dan ekonomi yang semakin sejahtera.

4.1.3 Visi

Menjadi perusahaan terbaik di bidang penyediaan barang/jasa dan mampu memimpin situasi pasar dalam kondisi global dengan omzet yang optimal pada tahun 2025.

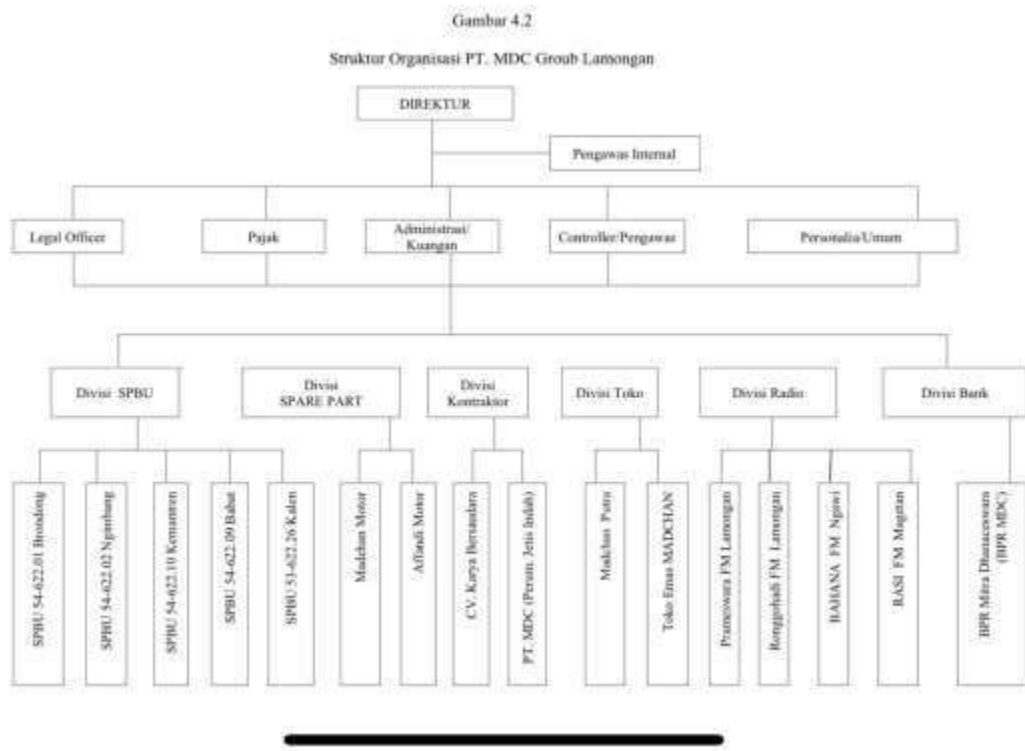
4.1.4. Misi

- a. Memberikan pelayanan dengan cara menyediakan kemudahan-kemudahan bagi konsumen/pelanggan
- b. Mengaplikasi strategi art of war dalam pesaing/competitor
- c. Tampil sebagai perusahaan profesional menghadapi
- d. Menjalankan praktek etika bisnis untuk menjadi pelaku usaha yang baik dan memelihara keberlanjutan perusahaan.

4.1.5 Struktur Organisasi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. MDC Groub Lamongan



Sumber : (Data Penelitian 2023)

4.2 Hasil Analisis Deskripsi

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Madchan (MDC) Lamongan yang bekerja selama 2 Tahun Keatas. Adapun responden yang saya dapatkan berjumlah 60 orang yang berarti lebih dari jumlah minimal yang saya perhitungkan melalui rumus Hair di bab tiga. Data primer responden yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. MADCHAN MDC Groub Lamongan. Data ini berisi daftar pernyataan tentang Pengaruh lingkungan kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM & Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT MADCHAN MDC Groub. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	30	50%
Perempuan	30	50%
Total	60	100%

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa untuk responden yang laki-laki sebanyak 50 orang dengan perolehan presentase 50% dan untuk responden yang Perempuan sebanyak 50 orang dengan perolehan presentase 50%. Dari perolehan data diatas maka dalam pengumpulan data karakter responden sama.

Dari segi usia, karakteristik responden dibagi menjadi 4 golongan sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
18-21	10	16,9%
22-23	20	33,9%
23-30	22	37,3%
>30	8	11,9%

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui presentase jumlah responden pada penelitian ini yang berusia 18-21 tahun sebanyak 10 atau 16,9%, yang berusia 22-23 tahun sebanyak 20 atau 33,9%, yang berusia 23- 30 tahun sebanyak 22 atau 37,3%, dan terakhir berusia > 30 tahun sebanyak 8 atau 11,9 %. Dari perolehan data diatas responden yang mendominasi dalam pengumpulan data tersebut adalah usia 23 – 30 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan Lama Bekerja PT. Madchan (MDC) Groub lamongan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 Tahun	11	18,6%
2 Tahun	25	40,7%
3 Tahun	14	23,7%
4 Tahun	3	5,1%
5 Tahun	4	8,5%
>5 Tahun	3	5,1%
Total	60	100%

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui presentase jumlah responden pada penelitian ini yang sudah lama bekerja di PT Madchan (MDC) Groub lamongan 1 Tahun sebanyak 11 atau 18,6%, yang 2 Tahun sebanyak 24 atau 40,7%, yang 3 Tahun sebanyak 14 atau 23,7%, yang 4 Tahun sebanyak 3 atau 5,1%, yang 5 Tahun sebanyak 4 atau 8,5% dan terakhir > 5 Tahun sebanyak 3 atau 5,1%. Dari perolehan data diatas responden yang mendominasi dalam pengumpulan data tersebut adalah yang bekerja di PT Madchan (MDC) Groub Lamongan adalah yang bekerja selama 2 Tahun.

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan Kerja (Y1), Variabel kualitas layanan ini diukur melalui 10 indikator pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel kualitas layanan dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Responden Tentang Variabel Kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	13	41	5	1	-	4.09
2	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	10	47	2	1	-	4.09
3	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	6	52	1	1	-	4.09
4	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan pengalaman yang saya miliki	7	46	5	2	-	4.09

5	Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas tugasnya	4	45	9	1	1	4.09
6	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	6	47	4	3	-	4.09
7	Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas.	7	48	4	1	-	4.09
8	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya	5	47	5	2	1	4.09
9	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)	5	56	6	2	1	4.09
10	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	5	43	9	2	1	4.09

Sumber : Data Primer 20242

Bedasarkan 4.4 menunjukan bahwa responden karyawan PT. Madchan (MDC) Group Lamongan kepuasan kerja karyawan baik dengan presntase 76% dengan Mean 4.09 dari hasil responden.

Tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel harga ini diukur melalui 6 indikator pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel harga dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Responden Tentang Variabel Lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	Keamanan di tempat kerja sudah baik	6	47	3	2	2	3.88
2	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	5	49	2	3	1	3.89
3	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	8	46	4	1	1	3.98
4	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	10	43	5	2	-	4.01
5	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	6	48	4	2	-	3.96
6	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	3	50	2	3	2	3.81

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Bedasarkan 4.5 menunjukan bahwa responden karyawan PT. Madchan (MDC) Group Lamongan untuk lingkungan kerja karyawan baik dengan presntase 83% dengan Mean 3.81 dari hasil responden.

Tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan (X2), Variabel harga ini diukur melalui 3 indikator pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel harga dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Responden Tentang Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pelatihan yang diselenggarakan sangat penting buat karyawan	12	45	2	1	-	4.09
2	Pelatihan yang diselenggarakan sangat berpengaruh kinerja karyawan	6	49	5	2	-	4.09
3	Pelatihan yang diselenggarakan sangat berpengaruh Hasil Kerja Karyawan	9	48	1	1	1	4.09

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Bedasarkan 4.6 menunjukan bahwa responden karyawan PT. Madchan (MDC) Group Lamongan untuk pelatihan karyawan baik dengan presntase 78% dengan Mean 4.09 dari hasil responden.

Tanggapan responden mengenai variabel Pemberdayaan SDM (X3), Variabel harga ini diukur melalui 3 indikator pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel harga dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Responden Tentang Variabel Pemberdayaan SDM

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dalam pekerjaan, karyawan memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka	5	46	4	2	3	4.09
2	Karyawan di unit pekerjaan memiliki otonomi dalam perencanaan manajemen.	6	44	6	3	1	4.09
3	Pemberdayaan karyawan di unit kerja saya di nilai tinggi	7	45	6	1	1	4.09
4	Informasi di unit kerja saya dibagikan secara terbuka, sehingga setiap orang memperoleh informasi yang dibutuhkan	11	41	5	3	-	4.09
5	Keputusan biasanya dibuat pada tingkat di mana informasi paling baik tersedia	5	50	4	1	-	4.09

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Bedasarkan 4.7 menunjukan bahwa responden karyawan PT. Madchan (MDC) Group Lamongan untuk pemberdayaan karyawan baik dengan presntase 83% dengan Mean 4.09 dari hasil responden.

Tanggapan responden mengenai variabel Fasilitas (X4), Variabel harga ini diukur melalui 3 indikator pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel harga dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Responden Tentang Variabel Fasilitas

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	7	49	2	2	-	4.08
2	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	7	50	2	-	1	4.08
3	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja	12	44	2	1	1	4.08

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Bedasarkan 4.8 menunjukan bahwa responden karyawan PT. Madchan (MDC) Group Lamongan untuk fasilitas karyawan baik dengan presntase 83% dengan Mean 4.08 dari hasil responden.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validasi Data Penelitian

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
1	Y1.1	0,636	0,250	Valid
	Y1.2	0,594	0,250	Valid
3	Y1.3	0,364	0,250	Valid
4	Y1.4	0,686	0,250	Valid
5	Y1.5	0,631	0,250	Valid
6	Y1.6	0,665	0,250	Valid
7	Y1.7	0,636	0,250	Valid
8	Y1.8	0,756	0,250	Valid
9	Y1.9	0,678	0,250	Valid
10	Y1.10	0,714	0,250	Valid

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa r hitung dari pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,250 yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel kualitas layanan (Y1) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
1	X1.1	0,783	0,250	Valid
2	X1.2	0,862	0,250	Valid
3	X1.3	0,871	0,250	Valid
4	X1.4	0,677	0,250	Valid
5	X1.5	0,725	0,250	Valid
6	X1.6	0,820	0,250	Valid

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa r hitung dari pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,250 yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel harga (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X2)

No	Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
1	X2.1	0,629	0,250	Valid
2	X2.2	0,734	0,250	Valid
3	X2.3	0,873	0,250	Valid

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa r hitung dari pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,250 yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel harga (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
 Hasil Pengujian Validitas Pemberdayaan SDM (X3)

No	Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
1	X3.1	0,744	0,250	Valid
2	X3.2	0,837	0,250	Valid
3	X3.3	0,783	0,250	Valid
4	X3.4	0,839	0,250	Valid
5	X3.5	0,834	0,250	Valid

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa r hitung dari pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,250 yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel harga (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.13
 Hasil Pengujian Validitas Fasilitas (X4)

No	Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
1	X4.1	0,1000	0,250	Valid
2	X4.2	0,1000	0,250	Valid
3	X4.3	0,1000	0,250	Valid

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa r hitung dari pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,250 yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel harga (X4) dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

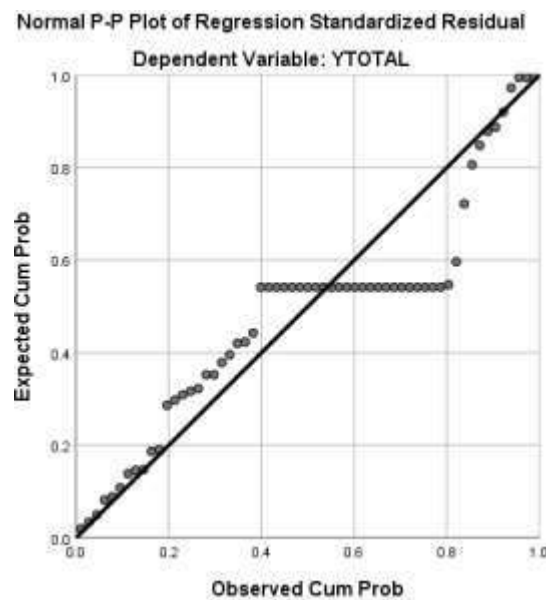
No	Variabel	Cronbach's Alpha (>0,6)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,758	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,797	Reliabel
3	Pelatihan (X2)	0,822	Reliabel
4	Pemberdayaan SDM (X3)	0,806	Reliabel
5	Fasilitas (X4)	0,889	Reliabel

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha dari semua variabel yang diujikan nilainya diatas 0,60, maka bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

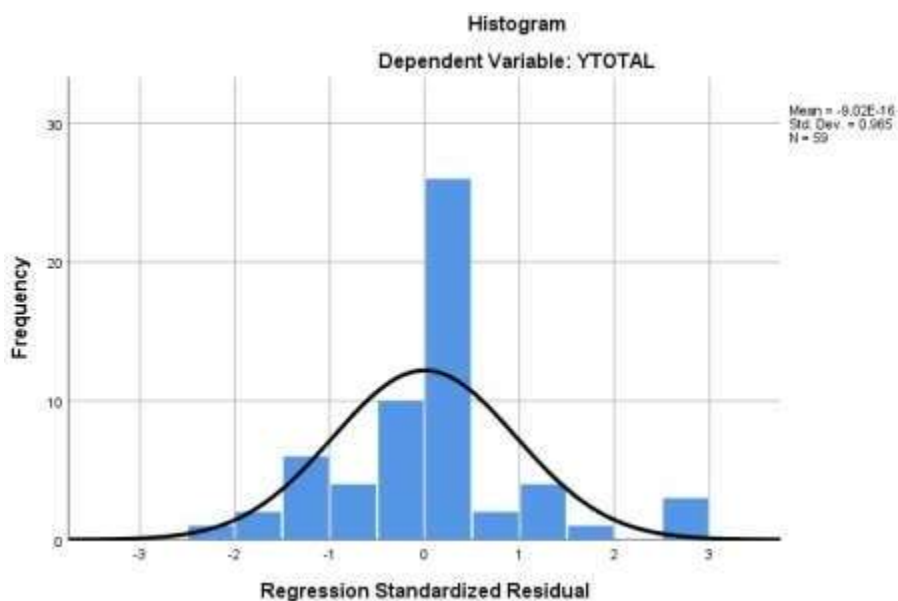


Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Gambar 4.1

Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 4.1 normalitas P-Plot diatas bisa disimpulkan bahwa data normal karena rata-rata titik dari gambar tersebut menyebar di sekitar garis diagonal atau garis normal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka masing-masing data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Gambar 4.2

Grafik Normalitas

Grafik diatas merupakan grafik histogram dari uji normalitas, grafik histogram dikatakan normal apabila berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri dan ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng yang tidak condong ke kiri dan ke kanan sehingga grafik dinyatakan normal.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai probabilitas atau asymp sig (2-tailed) sebesar 0,176 yang lebih besar dari 0,05 sehingga bisa disimpulkan data berdistribusi secara normal dan mampu menghasilkan penelitian yang konsisten dan efisien.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

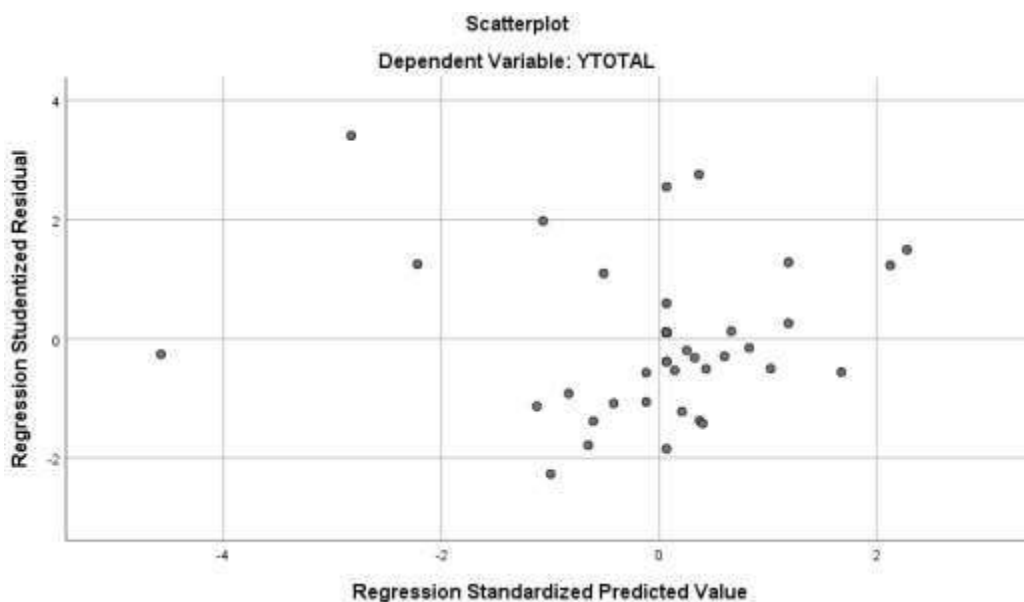
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.554	2.679			3.939	.000		
X1TOTAL	.503	.122	.418		4.126	.000	.481	2.080
X2TOTAL	.483	.349	.173		1.381	.173	.315	3.177
X3TOTAL	.618	.171	.410		3.620	.001	.384	2.604
X4TOTAL	-.082	.223	-.043		-.369	.713	.361	2.771

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dengan pembuktian nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,481 dan nilai VIF sebesar 2.080, variabel Pelatihan (X2) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,315 dan nilai VIF sebesar 3.177, variabel Pemberdayaan SDM (X3) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,384 dan nilai VIF sebesar 2,604. variabel Fasilitas (X4) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,361 dan nilai VIF sebesar 2,771 Maka nilai VIF seluruh variabel diatas adalah >10 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Gambar 4.3
Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 diatas hasil dari grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terhadap suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Hal ini berkesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerjaberdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Lingkungan kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM, & Fasilitas PT. Madchan (MDC) Groub lamongan.

4.3.4 Uji Linearitas

Tabel 4.16
Uji Linearitas

NO	Variabel Bebas	Linearity	deviation from linearity	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,000	0,005	Terdapat hubungan Linearitas
2	Pelatihan (X2)	0,000	0,117	Terdapat hubungan Linearitas
3	Pemberdayaan (X3)	0,000	0,000	Terdapat hubungan Linearitas
4	Fasilitas (X4)	0,000	0,015	Terdapat hubungan Linearitas

Tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil nilai linearity semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai deviation from Linearity semua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.554	2.679		3.939	.000		
X1TOTAL	.503	.122	.418	4.126	.000	.481	2.080
X2TOTAL	.483	.349	.173	1.381	.173	.315	3.177
X3TOTAL	.618	.171	.410	3.620	.001	.384	2.604
X4TOTAL	-.082	.223	-.043	-.369	.713	.361	2.771

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 10,554 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Lingkungan kerja sebesar 0,503, Pelatihan sebesar 0,483, Pemberdayaan SDM sebesar 0,618, dan Fasilitas sebesar -0,082 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 10,554 + 0,503 X1 + 0,483 X2 + 0,618 X3 + 0,083X4 + 2.679$$

Persamaan di atas dapat dijabarkan berikut ini:

Nilai a = 10,554 Artinya jika variabel bebas (Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan SDM (X3) dan Fasilitas (X4)) belum mempengaruhi variabel terikat (kepuasan Kerja (Y)) maka variabel terikat tidak mengalami perubahan atau tetap sebesar 10,554.

nilai β_1 = (koefisien regresi Lingkungan kerja (X1)) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel Lingkungan kerja (X1) maka akan mempengaruhi variabel kepuasan Kerja (Y) sebesar 10,554. dengan asumsi bahwa tidak ada variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

nilai β_2 = (koefisien regresi Pelatihan (X2)) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel Pelatihan (X2) maka akan mempengaruhi variabel kepuasan Kerja (Y) sebesar 10,554. dengan asumsi bahwa tidak ada variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

nilai β_3 = (koefisien regresi Pemberdayaan SDM (X3)) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan SDM (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel Pemberdayaan SDM (X3) maka akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 10,554. dengan asumsi bahwa tidak ada variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

nilai β_4 = (koefisien regresi Fasilitas (X4)) sebesar 0,083 menunjukkan bahwa variabel Fasilitas (X4) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel Fasilitas (X4) maka akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 10554. dengan asumsi bahwa tidak ada variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

4.3.6 Uji Hipotesis

4.3.6.1 Uji Individual (Uji T)

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.554	2.679			3.939	.000		
X1TOTAL	.503	.122	.418		4.126	.000	.481	2.080
X2TOTAL	.483	.349	.173		1.381	.173	.315	3.177
X3TOTAL	.618	.171	.410		3.620	.001	.384	2.604
X4TOTAL	-.082	.223	-.043		-.369	.713	.361	2.771

a. Dependent Variable: YTOTAL

Hipotesis Lingkungan kerja, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 4,126 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan.

Hipotesis Pelatihan, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 1,381 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan.

Hipotesis Pemberdayaan SDM, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 3,620 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai

signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan.

Hipotesis Fasilitas, berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa thitung 0,369 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan.

4.3.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.621	4	158.905	37.159	.000 ^b
	Residual	230.922	54	4.276		
	Total	866.542	58			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X4TOTAL, X1TOTAL, X3TOTAL, X2TOTAL

Sumber : Olahan Data Hasil SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.18 Uji F yang telah dilakukan diatas, maka ada pengaruh antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM dan Fasilitas) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja Karyawan) adalah berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Hal tersebut dapat dilihat pada uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,159 > 4,000$ dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kualitas layanan, harga, dan kepercayaan merek

berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan.

4.3.7 Koefisien Determinan (R²)

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.856 ^a	.734	.714	2.068	.734	37.159	4	54	.000	1.831

a. Predictors: (Constant), X4TOTAL, X1TOTAL, X3TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Berdasarkan hasil tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Pelatihan, Pemberdayaan dan Fasilitas berpengaruh sebesar 0,734 atau 73,4% terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan. Sedangkan sisanya sebesar 0,276 atau 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Secara umum, penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kualitas layanan, harga, dan kepercayaan merek terhadap kepuasan pelanggan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Maka dari itu dari hasil regresi menunjukkan bahwa thitung 4,126 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan

nilai signifikan yaitu sebesar $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan. Hasil ini Relevansi dengan penelitian ini terhadap penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi (AA Saputra, 2022).

2. Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Maka dari itu dari hasil regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} 1,381 lebih besar dari t_{tabel} 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madchan (MDC) Groub Lamongan. Hasil ini Relevansi dengan penelitian ini terhadap penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti mengenai Pelatihan terhadap Kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi (A Meidita - Maneggio, 2019).

3. Pemberdayaan karyawan adalah suatu konsep dan strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada memberikan tanggung jawab, otoritas, dan kewenangan kepada karyawan dalam mengambil keputusan, berkontribusi, dan mengambil peran aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu dari hasil regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,620 lebih besar dari t_{tabel} 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan. Hasil ini Relevansi dengan penelitian ini terhadap penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti mengenai Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi (D Rizana - Jurnal E-Bis, 2020)
4. Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja dan fasilitas juga merupakan sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangkawaktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang. Maka dari itu dari hasil regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} 0,369 lebih besar dari t_{tabel} 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan. Hasil ini

Relevansi dengan penelitian ini terhadap penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti mengenai Fasilitas terhadap Kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi (JJM Monde, RJ Pio, JJ Rogahang, 2022)

5. Hasil dari seluruh variabel dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sampai variabel Fasilitas (X4) hasil regresi menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa harga secara parsial berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Madchan (MDC) Groub Lamongan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh lingkungan kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Madchan (MDC) Groub Lamongan. Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y) hal ini karena thitung 4,126 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,011 < 0,05$.
2. Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y) hal ini karena thitung 1,381 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) hal ini karena thitung 3,620 lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa Fasilitas (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) hal ini karena thitung 0,369

lebih besar dari ttabel 1,269 sedangkan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Madchan (MDC) Groub Lamongan . berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja diperhatikan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada karyawan.

5.2. Saran

Untuk mencapai tujuan Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan SDM dan Fasilitas pada PT. Madchan (MDC) Groub Lamongan terhadap kepuasan kerja Karyawan, ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Diharapkan agar pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Disarankan kepada instansi untuk selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. Pengarahan kerja karyawan perlu terus ditingkatkan agar prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).Bandung:Alfabeta.
- Trihudiyatmanto. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja TerhadapProduktivitas Kerja Karyawan” Jurnal PPKM. Hal 64-73.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: Alfabeta.
- Comer, D. E. (2018). The Internet Book. The Internet Book.
- Dennis, A., Wixom, B. H., & Tegarden, D. (2016). Systems analysis and design: An object-oriented approach with UML. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kromann, F. M. (2018). Beginning PHP and MySQL. Beginning PHP and MySQL.
- Gilmer, V.H. 1966. Industrial Psychology. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Jacius, J.M. 1972. Personal Management. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Charles E. Tuttle Company, Tokyo.
- Kandou. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA. vol.5,no.3.pp.120-130,availableat: Diakses pada 15 Oktober 2018.
- Locke. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan, Cetakan Pertama. Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Sebelas. Cetakan Pertama. PT. Andi, Yogyakarta.

- Nitisemito, A.S. 2013. Manajemen Personalia. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pareraway, A.S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA. vol. 6, no. 3. pp. 1828-1837, available at: Diakses pada 15 April 2018.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal JMBI. vol 5. no 1. pp 25-35, available at: Diakses pada 18 Oktober 2018.
- Prasetyo, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, 2, 113.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya.7(1).

