

**PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS KOTA BARU KECAMATAN KERITANG
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Herland Suhendyana

herlandsuhendyana@gmail.com

Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir

Hadi Susanto

Sri Mulyani

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the training and work environment its effect on job satisfaction in the Kota Baru Health Center, Keritang District, Indragiri Hilir District. This research approach is a quantitative study using a questionnaire as a tool to collect data. The number of samples were 60 respondents, all employees of the Kota Baru Public Health Center, Keritang Subdistrict, Indragiri Hilir Regency were made respondents in the study. Results showed that the training had a partial effect on job satisfaction. The work environment has a partial effect on job satisfaction. The F test results of training and work environment simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. The results of the coefficient of determination test indicate that the effect of training and work environment on job satisfaction by 71%, while the remaining 29% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords: *training, work environment, job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pelatihan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Jumlah sampel sebanyak 60 responden yaitu seluruh pegawai Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dijadikan responden dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 71%, sedangkan sisanya sebesar 29% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata kunci: pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins (2003:91) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di antara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan (Rivai 2004). Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi (Sudarmanto 2009).

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

sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan dianggap sebagai semacam investasi oleh perusahaan yang tidak hanya menghasilkan laba atas investasi yang tinggi namun juga mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Selanjutnya penelitian oleh Shaheen dan Azara (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif yang terkait dengan kinerja pelatihan dan pekerja, kinerja karyawan menengahi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi yang sangat penting dan mempengaruhi keseluruhan organisasi. Karena mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasional dan kinerja karyawan sebagai peran mediasi antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Ghazzawi dalam Vasudevan (2014) Kepuasan kerja dan kepuasan karyawan sangat penting dalam perilaku organisasi karena keduanya merupakan aspek umum yang paling terkait dengan tanggapan sikap karyawan terhadap organisasinya. Kepuasan kerja dikonseptualisasikan sebagai komponen evaluatif, kognitif, dan afektif yang berkontribusi terhadap kinerja dan dedikasi yang lebih tinggi bagi organisasi. Beberapa factor dan elemen atau dimensi berbeda untuk setiap individu dan perspektif kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat dihasilkan dari lingkungan kerja (lingkungan kerja yang ramah, bos yang mendukung) atau dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan yang dihasilkan oleh pekerjaan adalah bagian dari kompensasi total yang diterima seseorang karyawan (Salunke, 2015).

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014) pada artikelnya bahwa karyawan yang bekerja di berbagai sektor (yaitu perbankan, universitas dan telekomunikasi) telah menyepakati hal tersebut, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan

kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan dan bisnis. Dimana lingkungan yang dinamis dan menantang, sehingga berbeda organisasi agar bisa beroperasi dengan potensi yang maksimal harus memastikan bahwa karyawan mereka bekerja di lingkungan yang ramah dan kondusif. Karyawan akan berpikiran tentang lingkungan kerja yang meliputi jam kerja, keamanan kerja & keamanan, hubungan dengan rekan kerja, kebutuhan privasi dan hubungan komunikasi dengan manajemen puncak. Samson, Maina dan Joel Koima (2015) juga mengungkapkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yakni pengawasan yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh atasan/ supervisor dan harus selalu ditingkatkan setiap saat.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian *Khair, Q* (2013). Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dan menguji atribut dari pelatihan yang menjelaskan mengenai kualitas dari pelatihan yang dilaksanakan. Data diambil dari 217 koresponden yang dikumpulkan melalui convenience sampling dari organisasi bisnis karyawan di Pakistan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kualitas pelatihan ini mampu menjelaskan 21,6%

variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Dimensi pelatihan kualitas yang paling penting untuk memprediksi kepuasan kerja adalah konten pelatihan. Dimensi kualitas yang paling penting dari pelatihan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan adalah konten pelatihan itu berarti bahwa relevansi konten pelatihan dengan persyaratan pekerjaan dan pemahaman karyawan dan penerapan materi pelatihan / pengetahuan untuk pekerjaannya berkontribusi terutama dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan. Kemudian, yang kedua, teknik pelatihan. Metode pelatihan yang berbeda harus digunakan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Saat melakukan pelatihan melalui metode yang berbeda, kemudahan bahasa dan pemahamannya oleh peserta pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dimensi kualitas penting ketiga untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pelatih. Pelatih harus menjadi pembicara yang baik sekaligus pendengar yang baik. Dia harus berpengetahuan luas dan mampu mempertahankan sesi pelatihan hidup sampai akhir. Kemudian keempat dimensi kualitas pelatihan yang penting adalah tujuan pelatihan dan pengetahuan tentang tujuan pelatihan yang jelas dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Yang paling penting tetapi mampu memprediksi kepuasan kerja adalah fasilitas pelatihan.

Kemudian penelitian *Kaur, G* (2014) tujuan dari makalah ini adalah untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja bank universal. Data dikumpulkan dari sampel 380 karyawan bank dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari sampel 380 karyawan bank dengan menggunakan teknik convenience sampling. Hasilnya adalah menunjukkan bahwa delapan faktor yaitu tempat kerja (lingkungan), pengawasan, kerja sama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, penerimaan karyawan, alokasi pekerjaan, keamanan kerja dan remunerasi yang diekstraksi sebagai

faktor penentu penting dari kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian Raziq, Abdul, *et.al* (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari arti pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai sebuah kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dengan lingkungan yang dinamis dan menantang seiring dengan meningkatnya hal tersebut sebuah organisasi harus mampu untuk beroperasi dengan potensi yang maksimal dan memastikan bahwa karyawan didalam organisasi mereka bekerja didalam lingkungan yang ramah dan kondusif sehingga mereka nyaman dalam bekerja.

Terakhir penelitian Salunke,G (2015) mengatakan penelitian ini untuk mempelajari lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula di Maharashtra India. Di sini, hasil analisis dilaporkan dan disajikan. Data untuk analisis dikumpulkan dari 34 unit di pabrik gula. Kuesioner diberikan kepada 850 responden secara pribadi dan dikumpulkan, dan ditemukan sesuai untuk analisis lebih lanjut. Analisis dan interpretasi digambar dengan bantuan presentasi frekuensi dan tabel persentase dan hipotesis yang diuji dengan bantuan uji chi-kuadrat.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Seseorang akan merasa puas apabila telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Secara khusus, kepuasan kerja diartikan oleh Mas'ud (2002) sebagai penilaian, perasaan atau sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi antara lain gaji, hubungan sosial di tempat kerja, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hasil persepsi

karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Ada dua komponen kepuasan kerja yaitu (1) kepuasan *instrinsik* meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna dan sebagainya. (2) Kepuasan *ekstrinsik*, meliputi gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise (Mas'ud,2002).

Mangkunegara (2006) menyebut, sumber-sumber kepuasan kerja sebagai faktor pemotivasian (*motivation factors*) atau *satisfiers, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan untuk berprestasi, kesempatan mendapat pekerjaan/ pengakuan, pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab yang besar (penuh tantangan) kesempatan untuk dipromosikan dan kemajuan-kemajuan dalam kepangkatannya. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka seseorang akan mendapat kepuasan, namun jika factor tersebut tidak terpenuhi, maka seseorang tidak selalu merasakan adanya ketidakpuasan. Sumber-sumber ketidakpuasan kerja disebut faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job contexts, extrinsic factors*, yang meliputi kebijakan administrasi; kualitas supervisi teknis, hubungan dengan pengawas, hubungan antar pribadi dengan rekan sejawat, gaji/kesejahteraan, keamanan kerja, kondisi kerja dan kedudukan. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besaran factor ini memadai dalam memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Sumber-sumber kepuasan kerja (Yasin,2002) hakekatnya adalah faktor-faktor kondisi dan karakteristik pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang terhadap

pekerjaannya, sedangkan sumber sumber ketidakpuasan kerja hakekatnya adalah faktor-faktor situasi di luar pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaan itu. Faktor-faktor tersebut disebut *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yang terdiri dari gaji/kesejahteraan, supervisi teknis, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kebijakan administrasi, peluang untuk tumbuh, keamanan kerja, efek kerja terhadap kehidupan pribadi dan status.

Rivai (2004) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- 2) Organisasi dan manajemen.
- 3) Kesempatan untuk maju.
- 4) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
- 5) Kondisi pekerjaan.

Lima faktor yang menonjol sebagai penentu kepuasan kerja menurut Herzberg (1968) adalah sebagai berikut :

- 1) Achievement (prestasi)
- 2) Recognition (pengakuan)
- 3) Work itself (pekerjaan itu sendiri)
- 4) Responsibility (tanggung jawab)
- 5) Advancement (kenaikan pangkat)

Menurut Luthans (1998) menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan indikator kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji
- 3) Promosi.
- 4) Supervisor.
- 5) Rekan kerja

Berdasarkan beberapa teori, konsep dan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang

berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang adalah 1) faktor psikologis yaitu keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut adalah mulia/minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, sikap senang terhadap pekerjaan, dan perilaku yang mendukung organisasi; 2) faktor sosial yaitu hubungan dengan sesama teman dan atasan, mutu pengawasan, keterlibatan dalam mengambil keputusan; 3) faktor fisik, yaitu jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, keadaan lingkungan kerja, kelengkapan peralatan kerja, kondisi kesehatan pegawai/struktur organisasi; 4) faktor finansial, yaitu gaji, tunjangan jabatan, insentif berkenaan tugas lain, kesempatan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan dan pengakuan, peluang meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.

Berdasarkan beberapa teori dan konsep tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa teori Herzberg paling tepat bila diterapkan sebagai acuan dalam penelitian pada tenaga kesehatan. Kepuasan kerja seseorang akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari sumber kepuasan kerja, yaitu faktor-faktor kondisi dalam pekerjaan (*intrinsic job conditions*) dan faktor-faktor yang berasal dari sumber ketidakpuasan kerja, yaitu faktor-faktor kondisi di luar pekerjaan (*extrinsic job conditions*).

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi faktor-faktor gaji/kesejahteraan, hubungan antar pribadi/rekan kerja, mutu supervisi, karakteristik pekerjaan, dan peluang untuk berkembang/promosi. Faktor-faktor lain selain faktor-faktor tersebut yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dianggap konstan karena secara empiris menunjukkan gejala yang tidak begitu tampak dan kurang memberi perhatian.

Pelatihan

Pendapat yang pertama yaitu dari Dessler (2007) pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk

memberikan karyawan baru atau yang ada saat itu dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan yang kedua menurut Nawawi (2011) bahwa pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus untuk membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang efektif pada masa sekarang. Lalu yang ketiga menurut Bohlander (2010) bahwa pelatihan adalah upaya yang di prakarsai organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara para anggotanya, cenderung akan difokuskan secara sempit pada masalah kinerja jangka pendek.

Mangkunegara, (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose.* Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu, Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan :

- 1) Kemampuan Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- 2) Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus

memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

- 3) Materi pelatihan yang disampaikan
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 *uptodate* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- 4) Metode Pelatihan
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Tujuan dan Sasaran Pelatihan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skharnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan

tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

4) Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam

sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Warna yang baik dipakai pada ruangan yang sempit adalah warna putih, karena dengan putih ruangan tersebut akan nampak lebih luas, bersih yang dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Di sini bukan warna saja yang perlu diperhatikan, karena kombinasi warna yang salah dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi orang yang memandangnya. Rasa yang tidak menyenangkan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, masalah warna bukan hanya pada dinding saja, namun juga warna mesin, peralatan dan bahkan warna seragam yang dikenakan oleh karyawan. Sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau sebagai pembaur sinar, kembali dapat mempengaruhi warna yang dipergunakan dalam ruangan kerja karyawan, sehingga dapat menimbulkan penerangan yang baik di dalam ruangan kerja tersebut.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia

tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Keamanan di sini sebenarnya lebih luas dari semua itu sehingga di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja, konstruksi gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan sewaktu-waktu gedung itu bisa roboh dan bisa mengalami korban jiwa. Oleh karena itu sebaiknya suatu perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut dapat dirasakan oleh karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa

terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan merasa senang dan betah bekerja.

7) Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab kita bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

8) Hubungan Karyawan

Hubungan kerja antar pegawai yaitu hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian adanya hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan paradigma positivistik yakni adalah bagaimana cara kita melihat atau memaknai sesuatu dari sudut pandang teori. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu, dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Laporan akhir untuk penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti.

Desain penelitian ini adalah cross sectional, yaitu penelitian di mana data hanya diambil pada satu waktu atau suatu

periode tertentu yang diperoleh dari responden pada waktu penelitian dilaksanakan (Creswell, 2008).

Teknik Analisis Data

Dari data jawaban responden tentang kepuasan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, kemudian dibuat tabulasi data berdasarkan skor masing-masing item pertanyaan. Setelah tabulasi data, maka akan dilakukan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis.

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Pelatihan

X2 = Lingkungan Kerja

β_0 = intercept

β_1, β_2 = koefisien regresi

e_i = factor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Luas wilayah kerja UPT Puskesmas Kotabaru 394, 54 KM², yang terdiri dari 14 Desa kemudian di mekarkan satu Pustu menjadi Puskesmas Selensen Kecamatan Kemuning dengan wilayah kerja enam Desa. Pada tahun 2003 satu Pustu yaitu Pustu Pengalihan Keritang dimekarkan kembali menjadi Puskesmas Induk Pengalihan Keritang dengan wilayah kerja empat Desa. Kemudian pada tahun 2004, setiap wilayah kerja Puskesmas mendapat Desa baru. Kemudian pada tahun 2013, Kecamatan Keritang menambah pemekaran Desa yaitu Desa Kayu Raja dan Lintas Utara. Dalam menjalankan peran dan fungsi sebagai puskesmas induk, UPT Puskesmas Kotabaru mempunyai 10 (sepuluh) Puskesmas Pembantu dan satu Polindes.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, maka hal tersebut dapat diketahui dengan cara melakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .643 | 1.378 | | 2.466 | .043 |
| X1 | .478 | .068 | .689 | 7.018 | .000 |
| X2 | .176 | .061 | .283 | 2.889 | .005 |

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda di

atas apabila ditulis dalam model matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 0,643 + 0,478 X_1 + 0,176 X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan bahwa β_0 (Konstanta) = 0,643 hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai pelatihan dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebesar 0,643.

Koefisien regresi $\beta_1 = 0,478$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai pelatihan sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,478. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel pelatihan sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kepuasan kerja di

Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,478.

Koefisien regresi $\beta_2 = 0,176$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,176. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,176.

Nilai Koefisien Determinasi (*R square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui dari nilai *R-square* yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .844 ^a | .712 | .709 | .780 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa *R-square* sebesar 0,712 ini mengandung arti bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,712 atau 71 %. Sedangkan sisanya sebesar 29 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu

kepuasan kerja (Y) di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam Tabel 1, maka diperoleh hasil bahwa Nilai koefisien pelatihan, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena

tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Nilai koefisien lingkungan kerja, diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,005$. Karena tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas

pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Uji F dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 3

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 570.658 | 2 | 285.329 | 297.097 | .000 ^a |
| | Residual | 54.742 | 57 | .960 | | |
| | Total | 625.400 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Cheng, Jung Lang (2015). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan di Taiwan. Hasil

dari penelitiannya adalah terelaksananya pelatihan Six Sigma berdampak pada kepuasan kerja organisasi dan semangat kerja karyawan. Kinerja pelatihan Six Sigma mampu mencapai kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, namun karyawan yang mengikuti pelatihan Six Sigma lebih positif memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Khair, Qura-tul-aain (2013) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memeriksa dimensi-dimensi pelatihan yang menyumbang kualitas pelatihan. Kemudian mengidentifikasi dampak dari dimensi kualitas pelatihan tentang kepuasan kerja karyawan. Studi ini mengidentifikasi tujuh dimensi kualitas pelatihan, yang merupakan karakteristik pelatih, teknik pelatihan, manajemen waktu pelatihan, konten pelatihan, fasilitas pelatihan, tujuan pelatihan dan umpan balik pelatihan. Dari dimensi-dimensi ini lima jelas mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kelima dimensi ini adalah karakteristik pelatih, metode pelatihan, konten pelatihan, fasilitas pelatihan, dan tujuan pelatihan. Secara keseluruhan dalam model regresi, dimensi kualitas pelatihan ini mampu menjelaskan 21,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini adalah signifikan untuk semua organisasi yang tertarik untuk membuat pelatihan mereka kualitatif dan menghasilkan karyawan yang paling terampil dan berpengetahuan untuk keunggulan kompetitif. Kepentingan relatif dari dimensi kualitas pelatihan dapat mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Hal penelitian serupa juga disebutkan oleh beberapa peneliti diantaranya Latif, Khawaja Fawad. (2012).

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat dalam arti bahwa, jika materi pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, pelatihan yang responden ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, materi pelatihan yang diikuti peserta dapat diterapkan dalam pekerjaan, instruktur mampu mengajak peserta dalam membahas materi secara atraktif, instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan, instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, media dan peralatan yang dipakai sebagai alat peraga memudahkan peserta dalam menguasai materi pelatihan, adanya proses tanya jawab dan simulasi yang memudahkan peserta dalam menguasai materi, para peserta pelatihan memiliki semangat dan minat dalam mengikuti program pelatihan, para peserta berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan, para peserta memiliki kemauan untuk belajar, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu para peserta pelatihan dalam meningkatkan kualitas, pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, maka kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir mengalami peningkatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Karena tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

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

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kaur, Gagandeep (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang berasal dari hasil analisis faktor menunjukkan bahwa delapan faktor (akuntansi untuk 64,28 persen dari total varians) yaitu; lingkungan tempat kerja, pengawasan, kerja sama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, alokasi kerja, penerimaan karyawan, keamanan kerja dan remunerasi diekstraksi. Untuk mengeksplorasi lebih

lanjut, analisis regresi berganda telah digunakan. Delapan faktor muncul signifikan dari analisis faktor, yaitu lingkungan tempat kerja, pengawasan, kerjasama dari rekan kerja, diskriminasi kerja, penerimaan karyawan, alokasi kerja, keamanan kerja dan remunerasi. Dan, untuk menentukan kekuatan pendorong yang mengarah ke kepuasan kerja delapan faktor di atas telah diambil sebagai variabel independen. Hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan, kerjasama dari rekan kerja, alokasi kerja dan penerimaan karyawan ditemukan signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan (variabel dependen). Lainnya faktor lingkungan tempat kerja, diskriminasi kerja dan keamanan kerja ditemukan menjadi tidak signifikan.

Penelitian yang mendukung selanjutnya oleh Salunke, Ganesh Dr. (2015) penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja cocok untuk karyawan. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri gula.

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja dengan analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS. Condong Catur Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja meningkat dalam arti bahwa, dalam lingkungan fisik seperti adanya penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela dan lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan, adanya sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi, kemudian lokasi kerja jauh dari kebisingan, mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan serta adanya peralatan elektronik di kantor (komputer, printer, scanner, mesin fotocopy) cukup untuk memudahkan karyawan dalam bekerja. Lalu pada lingkungan kerja non fisik seperti adanya keamanan kerja

seperti di beri petugas keamanan (Satpam) dan sarana di kantor membuat karyawan tenang dan aman di dalam bekerja, kemudian dengan lingkungan kantor yang bersih juga membuat karyawan nyaman berada di dalam kantor, adanya hubungan yang baik antara karyawan, karena semua karyawan sangat baik dan ramah, serta terjalin hubungan baik antara karyawan. Adanya sikap yang dapat menghargai dan menghormati sesama karyawan, sikap atasan yang sangat baik kepada karyawan dan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, maka kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir mengalami peningkatan.

SIMPULAN

Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya setiap kenaikan pelatihan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Pelatihan merupakan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari koefisien regresinya paling besar dibanding dengan variable bebas yang lain yakni 0,478. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya setiap kenaikan pelatihan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 71%. Sedangkan sisanya sebesar 29% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya pelatihan dan lingkungan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan suatu organisasi dalam

mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja masing-masing anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambreen, Uzma. 2013. Employee satisfaction in retail Banking at Lahore—A case study of HB. *International Journal of Information, Business and Management*, Vol 5, No,1.
- Ashraf, Muhammad Shakoor, et.al. 2013. *The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee's Job Satisfaction*. GMJACS. Vol 3. Number 1
- Athar, Rida, e t.al. 2015. Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). *Journal of Business and Management*. Vol 17, Issue 11,pp 58-67.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badri Munir Sukoco .2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga, Surabaya.
- Basu Swastha, DH., dan T. Hani Handoko. 1987. *Analisa Perilaku Konsumen, cetakan kedua*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western - Cengage Learning.
- Chaudhry,Naveed Iqbal Dr.2017.*Impact of Working Environment and Training & Development On Organization Performande Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Saticfaction*.European Journal of Training and Development Studies.Vol4.No.2.pp 33-48.
- Cheng, Jung Lang. 2012. Examining the Implementation of Six Sigma Training and Its Relationships with Job Satisfaction and Employee Morale. *Asian Journal on Quality* Vol.12 No.1 pp 100-110.
- Clark, A. E. 1997. *Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at*

- Work?* Labour economics, 4(4), 341-372.
- Creswell, John W. 2008. *Educational Research Planing, Conducting, and Evaluating Qualitative & Quantitative Approaches*. London. Sage Publications.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama*. CAPS. Yogyakarta.
- Demus, Aditya W. Kindangen, Paulus.Tielung, Maria V.J. 2015. The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT. Bank Artha Graha International TBK, Manado Branch Calaca) *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 05.
- Dessler, Gary.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (edisi 10)*. Jakarta : PT.Indeks.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Gu, Zheng et.al. 2008. Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels. *International Journal of Contemporary Hospitaly Management*, Vol 21 No.5, pp 561-578.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kaur, Gagandep. 2014. *Perception of Bank Employees' Toward Working Environment of Selected Indian Universal Banks*.*International Journal of Bank Marketing*. Vol.33.No.1.pp 58-77.