



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT STAR DELTA GREEN)

Indina Dhesta Nugrahaeni¹, Palahiyah², Shoma Febriyani³

Universitas Primagraha, Banten, Indonesia

E-mail Korespondensi: indinadhesta@gmail.com

Article Info

History Articles

Received:

Mei 2023

Accepted:

Mei 2023

Published:

Mei 2023

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture on employee performance, the effect of training on employee performance, the influence of organizational culture on job satisfaction, training on job satisfaction and the effect of job satisfaction on employee performance in the Production Department of PT Star Delta Green. This type of research is quantitative with a questionnaire as a data source. The population used is all production department employees at PT Star Delta Green. The sampling technique uses random sampling using a sample of 109 employees. The data analysis technique uses the Partial Least Squares approach with the Smart PLS 3.0 program. The results showed that organizational culture had a significant positive effect on employee performance, training had no effect on employee performance, organizational culture and training had a significant positive effect on employee performance and job satisfaction, job satisfaction had a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Training, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT Star Delta Green. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan departemen produksi di PT Star Delta Green. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan menggunakan sampel sebesar 109 karyawan. Teknik analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Squares dengan program Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut antara lain pelatihan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Elnaga et al. (2013) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Budaya organisasi secara realistis memengaruhi produktivitas kinerja karyawan, karena kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan (corporate culture) yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi

untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini menentukan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Tujuan utama perusahaan adalah bagaimana ia harus bisa bertahan menghadapi persaingan dalam pasar yang semakin terbuka. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka perusahaan dituntut untuk menghasilkan laba yang maksimal. Laba yang maksimal dicapai apabila perusahaan dapat beroperasi secara optimal dan efisien. Salah satu indikator pencapaian tujuan perusahaan ini adalah berupa produktivitas perusahaan dalam menghasilkan produknya. Semakin meningkat produksinya maka dapat dikatakan bahwa kinerja perusahaan semakin bagus. Produktivitas Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Semakin bagus kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan maka akan akan membawa dampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Pertanyaan yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan?

4. Bagaimana pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
5. Bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Dalam penelitian yang dilakukan ini, terdapat variable eksogen, variable endogen dan variable Intervening. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Variabel eksogen adalah pelatihan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap yang bekerja pada departemen produksi PT Star Delta Green yaitu sebesar 149 karyawan tetap.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive random sampling. Penentuan jumlah sampel yang digunakan akan dihitung berdasarkan rumus slovin yaitu:

$$n = N / (1 + (N(d)^2)) + 1$$

Keterangan:

n = sampel;

N = populasi;

d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel:

$$n = 149 / (1 + (149(0,05)^2))$$

$$n = 108,5610$$

Sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 109

karyawan tetap.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu pihak manajemen perusahaan dan juga karyawan perusahaan. Kemudian metode angket/kuesioner, dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada karyawan departemen produksi di PT Star Delta Green. Berdasarkan jawaban yang terdapat dalam kuisisioner akan diperoleh data yang menggambarkan sikap dan keterlibatan responden selama menyelesaikan masalah tersebut. Kuesioner berisi tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui internet, artikel, jurnal penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini digunakan Skala likert digunakan sebagai dasar pengukuran dengan rentang nilai 1-10. Angka 1 adalah nilai paling rendah yang menunjukkan jawaban sangat tidak setuju sementara angka 10 adalah nilai paling tinggi yang menunjukkan jawaban sangat setuju

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Dalam penelitian yang dilakukan ini, terdapat variable eksogen, variable endogen dan variable Intervening. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Variabel eksogen adalah pelatihan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan (X2) serta satu variabel

dependen kinerja karyawan (Y), dan satu Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z).

2. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap yang bekerja pada departemen produksi PT Star Delta Green yaitu sebesar 149 karyawan tetap.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive random sampling. Penentuan jumlah sampel yang digunakan akan dihitung berdasarkan rumus slovin.

3. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2014), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model.

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan perbandingan nilai t statistic dan t tabel yang diperoleh dari $df = n-k$ ($k=2$, uji dua pihak) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu 1,960 pada pengujian path coefficient. Ketentuan perbandingan uji t adalah jika t statistic > t tabel dan p values < 0,05 berarti hipotesis diterima. Sebaliknya jika t statistic \leq t tabel dan p values \geq 0,05 berarti hipotesis ditolak (Ghozali 2014).

Selanjutnya, untuk menguji kemampuan variabel intervening (kepuasan kerja) dalam memediasi variabel eksogen (pelatihan dan) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan) dilakukan dengan cara melihat nilai t statistic yang diperoleh dari hasil indirect effect pada perhitungan bootstrapping. Adapun untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen dalam model penelitian dilakukan dengan melihat nilai R Square yang selanjutnya dikalikan dengan 100% agar diperoleh nilai dalam bentuk persentase.

1. Hasil Pengujian Measurement Model

Nilai loading factor masing – masing indikator terhadap konstruksya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Nilai Loading Factor Indikator

Ket.	BO	KIN	KK	P
BO1	0.928			
BO2	0.915			
BO3	0.939			
BO4	0.927			
BO5	0.950			
BO6	0.920			
BO7	0.945			
BO8	0.918			
KIN1		0.942		
KIN2		0.973		
KIN3		0.983		
KIN4		0.960		
KIN5		0.968		

KK1			0.895	
KK2			0.950	
KK3			0.964	
KK4			0.958	
KK5			0.943	
P1				0.942
P2				0.966
P3				0.969
P4				0.968
P5				0.929

Sumber : data penelitian diolah, 2021

Selain dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing-masing konstruk, model

dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 3. Nilai AVE

Average Variance Extracted (AVE)	
BO	0.865
KIN	0.932
KK	0.888
P	0.912

Sumber : data penelitian diolah, 2021

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik

memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut :

2. Validitas Deskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk

Tabel 4. Validitas Deskriminan

Ket.	BO	KIN	KK	P
BO	0.930			
KIN	0.875	0.965		
KK	0.862	0.892	0.942	
P	0.825	0.798	0.844	0.955

Sumber : data penelitian diolah,2021

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh

konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk

laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan yang baik.

3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari

nilai crombachs Alpha dan nilai Composite Reliability dari masing-masing

konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai crombachs alpha melebihi 0,7 dan nilai composite reliability melebihi 0,70.

Tabel 5. Reliabilitas Konstruk

Ket.	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
BO	0.978	0.981
KIN	0.982	0.986
KK	0.968	0.975
P	0.976	0.981

Sumber : data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai crombachs alpha seluruh konstruk > 0,7, nilai composite reliability > 0,7 dan nilai AVE seluruh konstruk > 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik.

4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

a. Q2 Predictive Relevance

Dalam analisis PLS, Q2 menunjukkan kekuatan prediksi model.

Nilai Q^2 model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki predictive relvance lemah, nilai Q^2 model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki predictive relvance moderate dan nilai Q^2 model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki predictive relvance kuat.

Tabel 6. Q2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
BO	696.000	696.000	
KIN	435.000	118.232	0.728
KK	435.000	148.222	0.659
P	435.000	435.000	

Sumber : data penelitian diolah, 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q^2 model dengan variabel endogen kepuasan kerja (KK) adalah sebesar 0,659, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki predictive relvance kuat, begitu juga nilai Q^2 model dengan variabel endogen Kinerja Karyawan (KIN) adalah sebesar 0,728 yang juga menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang kuat.

b. Uji Goodnes Of Fit Model

Uji goodness of fit model PLS dapat dilihat dari nilai nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0,08. Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel 7 berikut menunjukkan

bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,042. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,10 maka model PLS

ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Goodness Of Fit Model

Ket.	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.042	0.042

Sumber : data penelitian diolah, 2021

5. Hasil Uji Signifikansi

Hasil uji signifikansi pada taraf signifikan % dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi

Ket.	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO -> KIN	0.408	0.407	0.153	2.673	0.008
BO -> KK	0.518	0.514	0.117	4.431	0.000
KK -> KIN	0.526	0.525	0.160	3.292	0.001
P -> KIN	0.017	0.020	0.109	0.154	0.878
P -> KK	0.417	0.422	0.115	3.638	0.000

Sumber: data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

1. Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (BO --> KIN) adalah sebesar 0,008 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
2. Nilai p value pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (P --> KIN) adalah sebesar 0,878. Oleh karena nilai p value yang diperoleh > 0,05 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (BO --> KK) adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, begitu sebaliknya.
4. Nilai p value pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja (P -> KK) adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, begitu sebaliknya.

5. Nilai p value pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (KK --> KIN) adalah sebesar 0,001 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

6. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho akan ditolak jika nilai P value < 0,05 dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan jika nilai p value > 0,05 maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai p value pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (KT → KK → KUK) signifikan sebesar 0,019. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Nilai p value pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (P → KK → KIN) signifikan sebesar 0,009. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 9. Pengaruh Tidak Langsung

Ket	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO -> KK -> KIN	0.272	0.270	0.105	2.604	0.009
P -> KK -> KIN	0.220	0.221	0.094	2.344	0.019

Sumber: data penelitian diolah, 2021

PENUTUP

Simbulan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi menyatakan suatu presepsi bersama yang dianut oleh

anggota- anggota organisasi itu. Ini dijadikan eksplisit bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem dari makna bersama (share). Kilmann, Saxton dan Serpa dalam Abdulkadir (2005: 48) mendefinisikan

budaya organisasi sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma bersama yang menyatukan sebuah organisasi. Kilmann, Saxton dan Serpa (2005: 48) mengartikan sebagai falsafah, ideologi nilai-nilai, anggapan keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Untuk menumbuhkan kembangkan budaya organisasi yang baik, perusahaan harus bias menciptakan kondisi yang mendukung munculnya budaya kerja yang baik. Hal ini bias dicapai dengan kebijakan-kebijakan yang disusun oleh perusahaan..

Berdasarkan data pada Tabel diketahui Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (BO --> KIN) adalah sebesar 0,008 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Nilai p value pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja (P --> KK) adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, begitu sebaliknya. Safira (2016) yang

menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko et al (2017)

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan merupakan pilar serta tahapan yang ada di program pemberdayaan karyawan. Abozed et al. (2009) menyatakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan tujuan utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Program pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan yang kuat dari pimpinan dan mampu melayani sebagai peran positif untuk bawahan (Zenger et al., 2000).

Berdasarkan data pada Tabel, Nilai p value pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (P --> KIN) adalah sebesar 0,878. Oleh karena nilai p value yang diperoleh > 0,05 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Siddiq (2016) yang mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh Lim (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi suatu perusahaan maka akan semakin baik juga kepuasan yang akan ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan data pada Tabel diketahui Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (BO --> KK) adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, begitu sebaliknya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari penelitian Hardiyono, Hamid, dan Mardiana (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung oleh Ariyani, Haeran, Maupa and Taba (2016) serta Wibowo dan Putra (2016).

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Banyak faktor dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan data pada Tabel, Nilai p value pengaruh variabel pelatihan

terhadap kepuasan kerja ($P \rightarrow KK$) adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh $< 0,05$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhman dan Fatihin (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Supatmi, Nimran dan Utami (2013)

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi

organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Kepuasan kerja mempunyai peran yang penting dalam memberikan efek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Silitonga et al 2017, Benna et al 2017, Amiriso 2015).

Saran

Dari kesimpulan penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran penelitian sebagai berikut :

1. PT Star Delta Green diharapkan dapat meningkatkan kualitas program pelatihannya sesuai dengan tujuan organisasi dengan menyusun materi program pelatihan yang lebih sesuai, memilih pemateri yang lebih berkualitas dan menarik, menyediakan sarana dan prasarana yang baik serta dengan memilih peserta yang sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan.
2. PT Star Delta Green diharapkan dapat lebih menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dengan cara meningkatkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan melalui membangun hubungan diantara karyawan berpatokan pada kesamaan nilai yang berlaku, kesamaan tujuan, konsistensi, komunikasi dan penghargaan atas prestasi
3. Agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja maka PT Star Delta Green diharapkan dapat

meningkatkan kualitas program pelatihannya sesuai dengan tujuan organisasi dengan menyusun materi program pelatihan yang lebih sesuai, memilih pemateri yang lebih berkualitas dan menarik, menyediakan saran dan prasaran yang baik serta dengan memilih peserta yang sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan.

4. Agar dapat lebih meningkatkan ekpuasan kerja , maka PT Star Delta Green diharapkan lebih mampu untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik dengan cara membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.
5. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Star Delta Green diharapkan meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kualitas program pelatihannya sesuai dengan tujuan organisasi dengan menyusun materi program pelatihan yang lebih sesuai, memilih pemateri yang lebih berkualitas dan menarik, menyediakan saran dan prasaran yang baik serta dengan memilih peserta yang sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan dan mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik dengan cara membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Elnaga, Dr. Amir and Amir Imran. 2013. The Effect Of Training On Employee Performance. *European Journal Of Bussinnes And Management*, 5(4): pp:137-147
- Em Yusuf Iis and Mukhlis Yunus, Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and

Employee Performance, *International Journal of AcademicResearch in Business and Social Sciences* 2016, Vol. 6, No. 7 ISSN: 2222-6990

Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan and Solimun.2017. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia), *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X, www.ijbmi.org, Volume 1 Issue 1 |||| PP.69-76

Habba, Dahlan., Modding, Basri., Bijang Jamaluddin,. 2017 The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit, *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*. ISSN 2455-2267, ; Vol.07, Issue 01 Pg. no. 52-64

Jajang Amiroso Mulyanto, 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of ganization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905

(Paper) ISSN 2222-2839 (Online)
Vol.7, No.36

Nuridha Citraningtyas dan Indi Djastuti, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo), DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, Volume 6, Nomor 4, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792

Ragawanti, Erlinda. Bambang Swasto, S dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh OnThe Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), h:1-9