

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE WILAYAH RIAU

Charles Dw Simaremare¹⁾
H. B. Isyandi²⁾

¹⁾*Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau*
²⁾*Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau*

Abstract. *This study aims to analyze whether training, physical work environment, and leadership affect job satisfaction in improving employee performance. The study was conducted at Federal International Finance, Riau Area.*

Data used consist of primary and secondary data. The data was collected using questionnaires and documents given to a sample of 213 employees of Federal International Finance, Riau Area. Sample determination made use of the Slovin formulation. Sampling was done using Stratified Random Sampling. Analysis was conducted using the two stage least square model, while hypothesis testing was conducted using multiple regression and simple regression using SPSS (Statistical Program For Social Sciences) 17.0 for Windows.

Multiple regression tests show that the variables of training, physical work environment and leadership have a significant effect on job satisfaction of employees at Federal International Finance, Riau area, with t count (t count = 8286 > t table = 1,652) for training, (t count = 2,709 > t table = 1,652) for physical work environment, and (t count = 7867 > t table = 1,652) for leadership. Simple linear regression tests show that job satisfaction has a significant and positive impact on employee performance, with a t count (t count = 10,739 > t table 1,652).

In conclusion, this study shows that training should be considered by management as a means to not only develop employee skills and abilities, but also increase employee satisfaction. A good physical work environment should also be considered to make employees comfortable in performing work and responsibilities. Lastly, leadership should be utilized to maintain employee satisfaction, and enable employees to provide good performance for the progress of the company in the future.

Keywords: *Training, Physical Work Environment, Leadership, Job Satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan pada era informasi sekarang ini, setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterkaitan sumberdaya manusia dengan peradaban era informasi adalah sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang

semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Perhatian itu bukan saja tertuju pada manusia sebagai individu, melainkan juga pada manusia dalam kelompok organisasi (Isyandi, 2004:1).

Terlihat bahwa rata-rata pencapaian kinerja karyawan melalui performance appraisal pada keseluruhan karyawan di PT. Federal International Finance wilayah riau pada periode 2013 hingga tahun 2014 hanya berada pada

kategori penilaian “Cukup” dan jika dilihat kinerja karyawan cenderung menurun dari setiap tahunnya. Manajemen PT. Federal International Finance berkeinginan untuk meningkatkan pencapaian tersebut hingga “Baik dan Sangat Baik” atau bahkan “Istimewa”. Pada tahun 2014 dan tahun sebelumnya masih banyak karyawan yang berada pada skala nilai 3, walaupun karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2013 dan 2014 masih terdapat karyawan yang berada di skala 2 dan 3 sehingga mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Federal International Finance wilayah riau. Tentunya manajemen perlu mengidentifikasi kendala-kendala apa saja yang bisa menjadi kendala bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja tersebut. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perusahaan dapat melakukan deteksi dini untuk melihat indikasi-indikasi yang terjadi pada karyawan. Pada tahun 2014 PT. Federal International Finance Wilayah Riau telah melakukan survey kepuasan kerja karyawan dengan jumlah responden 200 orang.

Dari hasil survey tersebut terlihat bahwa mayoritas tanggapan responden cenderung negatif dimana mayoritas responden masih kurang merasa puas terhadap sejumlah indikator kepuasan kerja yang diajukan terkait dengan aspek informasi pencapaian kinerja,

penggajian, kestabilan kerja, kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, keragaman aktivitas dan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hasil ini cukup memberikan gambaran bahwa terjadi indikasi ketidakpuasan kerja pada sebagian karyawan. Jika kondisi ini berlarut maka akan sulit bagi manajemen untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh manajemen. Maka perlu dilakukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013) pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan kemudian berdasarkan jurnal asing Schmidt (2010) yang berjudul “*The Relationship between job training and job satisfaction : A Review of Literature*” dan hasilnya menyatakan bahwa Pelatihan dan kepuasan merupakan satu konstruksi pengukuran

Kepuasan kerja bukan merupakan faktor tunggal, namun tinggi rendahnya kepuasan kerja sangat tergantung kepada faktor-faktor lainnya yaitu program pelatihan. Tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi/perusahaan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia dengan kemampuan terbatas tidak akan mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pelatihan menurut Dessler (2011:280) proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Robbins & Judge (2008:110) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memberikan pelatihan. Hasil penelitian Schmidt (2010) juga menegaskan bahwa

pelatihan dan kepuasan kerja merupakan satu kesatuan konstruksi pengukuran. Demikian pula penelitian Subawa & Utama (2013) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh kesuma (2007) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut umar (2006) pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kepuasan karyawan tidak akan lepas dari kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat

melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin berkualitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh brahmasari dan suprayetno (2008) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh haerani (2007) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan PT. Federal International Finance Wilayah Riau sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan kepemimpinan yang mempunyai indikator kecakapan manajerial, objektif, mempunyai kemampuan komunikasi, transparansi atau kejujuran dan inovatif. Pemimpin selain dapat mengelola kinerja perusahaan juga harus bisa mengelola kinerja karyawan. Pelatihan juga berperan penting dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten sehingga dapat meningkatkan mutu kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan serta didukung oleh lingkungan kerja fisik yang memadai maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan research gap dan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau*”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Federal International Finance Wilayah Riau ?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT Federal International Finance Wilayah Riau ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Federal International Finance Wilayah Riau ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Wilayah Riau ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian secara praktis bagi PT. Federal International Finance Wilayah Riau diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat nantinya dijadikan masukan dan pertimbangan sebagai upaya untuk membantu memecahkan masalah pelatihan, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja serta kinerja karyawan melalui pengambilan langkah-langkah dengan menerapkan kepemimpinan profesional.

Manfaat penelitian secara teoritis diharapkan penelitian ini mampu memberikan konsep teoritis tentang pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

dan menjadi sarana belajar praktis dalam mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh, serta dapat memperkaya wawasan berpikir dan menganalisa serta pemecahan permasalahan di dunia nyata, khususnya mengenai aspek-aspek sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja (Y2)

Kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja (Y1)

Menurut Mathis dan Jackson (2006:121), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi, kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat keluar masuk karyawan (turnover) dan menurunnya kinerja (performance).

Pelatihan (X1)

Pelatihan menurut Isyandi (2004:68) adalah merupakan salah satu unsur pokok untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pelatihan menurut Dessler (2011:280) adalah

proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Menurut Kusuma (2007) Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada. Menurut Nitiseminto dalam Sukmawati (2008:109), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Kepemimpinan (X3)

Menurut Robbins & Judge (2011:44) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Isyandi (2004:149), kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dan kepusasan di pihak kelompok kerja.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil riset terdahulu yang dikemukakan maka penulis dapat merumuskan kerangka pemikiran bahwa faktor pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan cenderung mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan menjadi faktor yang harus menjadi perhatian pihak perusahaan untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Pelatihan menurut Dessler (2011:280) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka Sedangkan lingkungan kerja fisik merupakan menurut Sedarmayanti (2008), menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja bekerja, dapat mempengaruhi proses pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tersebut

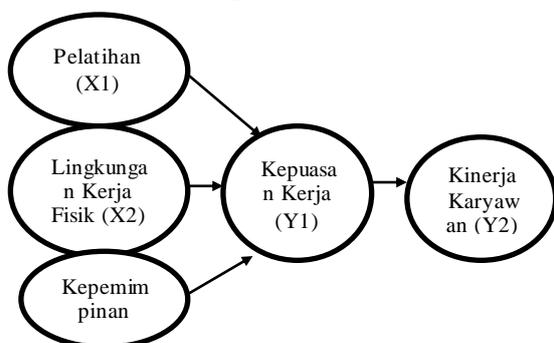
Menurut Robbins & Judge (2011:44) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2009; 508) menyatakan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang bisa diperoleh oleh individu.

Dari uraian yang didukung berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian empiris tersebut maka dapat digambarkan adanya keterkaitan antara pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Federal International Finance wilayah riau. Pola hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:

hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Mathis dan Jackson (2006); Kreitner & Kinicki (2009), Gary Dessler (2007), Sedarmayanti (2008), Robbins & Judge (2011:44).

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dimana penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIFGROUP Wilayah Riau sebanyak 455 orang karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiono, (2012:62). Jumlah sampel ditentukan oleh rumus Slovin, yang berasumsi bahwa sampel yang akan diteliti atau diinginkan dengan mempergunakan persentase kecil misalnya 5% yaitu:

$$455 \pm 455 (0,052)$$

$n = 213$, jadi besar sampel adalah 213 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Stratified Random Sampling* artinya teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari level atau jabatan.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner.

Analisis Data

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model estimasi dengan *two stage least squares* untuk menguji ada tidaknya simultanitas (Yamin dan Kurniawan, 2009:134). Pertama untuk menghitung variable

terikat pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linier berganda. Adapun regresi yang kedua untuk menghitung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi sederhana. Model ini juga digunakan penulis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

Model regresi berganda :

$$Y1 = a1 + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Model regresi sederhana:

$$Y2 = a + bY1 + e$$

Keterangan:

Y1: Variabel Kepuasan Kerja

Y2: Variabel Kinerja Karyawan

X1 : Variabel Pelatihan

X2 : Variabel Lingkungan Kerja Fisik

X3 : Variabel Kepemimpinan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Standard error (Variabel diluar penelitian)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

- Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

$$Y1 = 1,524 + 0,466X1 + 0,168X2 + 0,366X3 + e$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 1,926 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan (konstan) pada variabel pelatihan, lingkungan kerja fisik,

dan kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 1,926.

- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,466 bermakna setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel pelatihan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,168 bermakna setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_3) sebesar 0,366 bermakna setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel kepemimpinan.

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$$Y2 = 13,639 + 0,546Y1 + e$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 13,639 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan (konstan) pada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 13,639.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ($Y1$) sebesar 0,546 bermakna setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel kepuasan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau

Aspek pelatihan dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.

Federal International Finance Wilayah Riau, ini terlihat dari koefisien regresi variabel pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,472 dengan *Sig* ($0,00 < 0,05$) lebih kecil dari *probabilitas* 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Schmidt (2010) yang menegaskan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja merupakan satu kesatuan konstruksi pengukuran. Jadi pelatihan dan kepuasan mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kepuasan yang baik diperlukan pelatihan pada setiap karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013) pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuisioner, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan kurang baik pada variabel pelatihan. Dalam hal indikator pelatihan mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi hal ini masih perlu perbaikan dari sisi pendidikan instruktornya. Karena *Actual* di lapangan pendidikan instruktornya masih rata-rata lulusan diploma dan sarjana. Untuk meningkatkan *skill* dan *knowledge* serta *attitude* yang baik maka perusahaan harus memberikan training atau pendidikan yang lebih tinggi lagi misalnya diploma mendapatkan beasiswa kuliah sarjana begitu juga sebaliknya sarjana ke jenjang yang lebih tinggi misalnya S2 sehingga pengalaman instruktur semakin luas dalam melakukan *transfer knowledge* dan Selain itu juga sebaiknya instruktur diberikan *update knowledge* secara

continue yaitu dari segi *technical skill* maupun *soft skill*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau

Aspek lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau, ini terlihat dari koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,168 dengan *Sig* ($0,007 < 0,05$) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2012) menyimpulkan bahwa tidak ada seorangpun karyawan yang menyatakan lingkungan kerjanya sempurna sekali dan begitu juga tidak seorangpun yang menyatakan lingkungan kerjanya kurang sekali, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan bahwa karyawan kurang mendapat dorongan dari GS (General Service) mengenai keluhan bahwa tempat kerja kurang nyaman terlihat dari penerangan yang kurang sehingga mengganggu setiap karyawan yang bekerja. Beberapa informasi didapat bahwa GS (General Service) kurang proaktif dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan mengenai penerangan tempat kerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan koordinasi antara setiap departemen hal tersebut tercermin dari value (nilai-nilai) budaya FIFGROUP yaitu TEAM (Teamwork, Excellence, Achieving and Moving Forward) dimana T (Teamwork)

memiliki sub value (nilai-nilai) yaitu saling menghargai, berpikir positif dan bersinergi.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Wilayah Riau

Aspek kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau, ini terlihat dari koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,366 dengan Sig (0,000<0,05) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh haerani (2007) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Dalam hal ini indikator kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan wilayah Riau. Berdasarkan hasil kuisioner Nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 3,502 pada pernyataan kelima tentang karakteristik di organisasi ini mengarah pada kepemimpinan demokratis. Hal ini terjadi karena sebagian besar pemimpin mampu berkomunikasi dua arah kepada setiap bawahannya sehingga bawahan merasa diperhatikan dan nyaman dalam bekerja. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,085 pada pernyataan ketiga yaitu selalu menyiapkan kebutuhan tugas ketika bekerja. Kempimpinan dalam hal ini dirasakan masih dalam kategori kurang, kerena terlihat dilapangan para pemimpin kurang menyiapkan kebutuhan tugas ketika bekerja seharusnya para pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggungan jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan proaktif

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Wilayah Riau.

Aspek kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau, ini terlihat dari koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,546 dengan Sig (0,00<0,05) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif.

Dengan demikian maka kesimpulan penelitian ini dapat menguatkan landasan teoritis dan empiris sebelumnya dimana dinyatakan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif (Kreitner & Kinicki dalam Winardi, 2009:508). Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya hubungan dan pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Djati & Khusaini,2003). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh kesuma (2007) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja” dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuisioner kepuasan kerja indikator terendah adalah sebesar 3,216 pada pernyataan kedua tentang karyawan puas dengan posisi pekerjaan karena sesuai dengan kepribadian saya. Untuk membuat karyawan puas FIFGROUP perlu mengkaji dan melakukan *job analysis* agar karyawan puas sehingga dapat

memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan atau dilakukan rotasi perdua tahun agar tidak bosan sehingga karyawan memiliki totalitas dalam bekerja serta mampu membawa FIFGROUP terus berkembang dan seperti visinya yaitu menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian pada karyawan pada PT. Federal International Financemaka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil penelitian membuktikan aspek pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan jika pelatihan ditingkatkan seperti pendidikan instruktornya, semangat peserta, materi yang *uptodate*, metode pelatihan serta tujuan sesuai dengan kebutuhan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Maknanya adalah semakin efektif sebuah pelatihan dilakukan, maka semakin besar peluang untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
- Hasil penelitian membuktikan aspek lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan seperti dalam hal penerangan, sirkulasi udara, suhu udara, suara bising, pewarnaan ruang kerja, meja dan kursi, serta kebersihan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi kinerja karyawan dan perusahaan.
- Hasil penelitian membuktikan aspek kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan jika

kepemimpinan ditingkatkan seperti dalam hal kepribadian harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku rekan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

- Hasil penelitian membuktikan aspek kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan jika kepuasan kerja ditingkatkan melalui pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan, maka akan mendorong peningkatan kinerja yang tentunya bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Saran

- Disarankan melakukan TNA (Training Need Analysis) analisis kebutuhan pelatihan dengan menggunakan metode ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation & Evaluation) Serta disarankan instruktur/pelatih diberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan(S2/S3) agar instruktur lebih banyak pengalaman dan handal dalam menyampaikan materi kepada setiap pesertanya. Serta *update knowledge* secara kontinue (*Technical Skill* contohnya : TOT/TFT (*Training For Trainer Level such as Intermediate Level until Advanced*) & (*Softskill* contohnya : *Leadership, Negotiation skill, Presentation skill* & sebagainya
- Disarankan GS (General Services) membuat kotak keluhan mengenai lingkungan kerja fisik agar lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan apa yang menjadi permasalahan sehingga permasalahan bisa langsung di atasi. Selain itu juga perlunya sinergi antara

setiap departemen agar saling menghargai dan menjaga lingkungan kerja fisik agar lingkungan kerja fisik nyaman sehingga dapat dinikmati oleh setiap karyawan.

- Untuk meningkatkan kepemimpinan, Pimpinan hendaknya memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan pemimpin memfasilitasi tugas setiap bawahan (baik dari segi system, tools maupun dashboard performance monitoring) sehingga karyawan otomatis akan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga kinerja karyawan akan meningkat.
- Survey kepuasan kerja dilakukan 2 kali dalam satu tahun oleh konsultan profesional. Fokus survey ditekankan kepada efektifitas pemberian umpan balik dari atasan mengenai pencapaian kinerja karyawan, peragaman variasi tugas dengan merotasi pekerjaan karyawan dan tentu saja terlebih dahulu melakukan job analysis kepada setiap karyawan agar lebih total dalam bekerja karena sesuai dengan kepribadiannya.
- Sebagai bahan implikasi lanjutan. Penelitian ke depan perlu dengan menambah atau memasukkan konstruk eksogen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diuji pada penelitian ini seperti Perencanaan, Kemampuan, budaya kerja, dan Pengawasan sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Djati, S.P dan M. Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 5, No 1, hal 25-41.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru
- Kesuma, Ali. 2007. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja".
- Kreitner dan Kinicki. 2009, *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu , 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat: Jakarta.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Nassazi, Aidah, 2013. "Effects Of Training O Employee Performance".
- Putri. 20012, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Brem Bali Firma Udiyana Di Sanur, Denpasar"
- Schmidt, Brian.P. 2010. "The Relationship between job training and job satisfaction : A Review of Literature".
- Sedamaryanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete*, Jakarta: SalembaEmpat.