

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset krusial bagi perusahaan dan organisasi, dan pengelolaannya yang efektif dapat memberikan nilai tambah dan keuntungan signifikan. Dalam konteks organisasi publik dan aparatur negara yang menghadapi tuntutan reformasi, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang baik (Hamidah, 2019). Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) merupakan contoh lembaga yang memanfaatkan SDM untuk menyerap dan mewujudkan aspirasi masyarakat di bidang pembangunan (Antari, 2019). Dengan memulai dari pengelolaan SDM yang baik, organisasi dapat memaksimalkan pencapaian tujuan mereka, menjadikannya faktor utama yang mendukung kesuksesan selain modal usaha.

Aktivitas manajemen perusahaan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan luas dan keterampilan tinggi (Susan, 2019). Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, manajemen yang efektif sangat penting, karena hal ini berdampak langsung pada kinerja karyawan (Wicaksono & Masykur, 2019). Kualitas SDM di dalam organisasi, baik pemerintah maupun swasta, sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja, yang mencerminkan tingkat kesenangan dan sikap positif terhadap pekerjaan (Pramiti, 2019), adalah salah satu unsur penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Faktor seperti lingkungan kerja fisik juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Irhami, 2022).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Faktor-faktor seperti tata ruang kantor, kebersihan, ventilasi, pencahayaan, suara, dan keamanan harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai (Putra dkk., 2022). Lingkungan kerja fisik yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat mereka untuk bekerja (Santi & Mustangin, 2023). Lingkungan yang aman dan nyaman mendukung karyawan untuk bekerja dengan optimal dan memberikan rasa aman yang penting untuk performa yang baik (Sedarmayanti, 2019).

Pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Dorris dan Nasrul (2019), pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap individu. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru yang dapat meningkatkan profesionalisme mereka, memperkuat rasa percaya diri, dan membuat mereka merasa lebih berguna bagi perusahaan. Pelatihan yang efektif juga memotivasi karyawan dan mendukung perkembangan karir mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Setiap perusahaan perlu mengembangkan semua aspek dan sumber daya, termasuk pelatihan untuk karyawan baru dan lama, guna menjaga keunggulan kompetitif (Dorris dan Nasrul, 2019).

Human relation adalah faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), *Human relation* adalah hubungan harmonis yang didasarkan pada kesadaran dan kemauan untuk menyelaraskan kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama. Latief (2019) menekankan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan mempengaruhi kinerja mereka secara langsung. Penerapan *Human relation* dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan

kepuasan kerja karyawan melalui komunikasi yang efektif dan hubungan yang harmonis.

Penelitian ini dilakukan pada LPM Kelurahan Seminyak, lokasinya terdapat di Kabupaten Badung, Bali. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Seminyak berperan vital dalam memfasilitasi partisipasi warga dalam pengambilan keputusan lokal (Dana dkk., 2022). Dengan fokus pada pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, LPM Seminyak menyediakan wadah untuk aspirasi dan kreativitas warga. Berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan, adapun beberapa kendala yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada LPM Kelurahan Seminyak yaitu kurangnya kebersihan ruang kerja dan sekitar lingkungan kerja, tidak ada musik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, kondisi ruangan yang cukup panas, kebisingan yang cukup dan ruangan loker yang sempit menyulitkan karyawan pada saat menaruh barang di loker.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan LPM Kelurahan Seminyak Villa
Periode Bulan Agustus – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	TH	T	TK	E
1	Agustus	30	11	3	7	4
2	September	30	4		2	6
3	Oktober	30	9	8	7	4
4	November	30	6	3	9	1
5	Desember	30	6	13	2	3
JUMLAH			36	34	27	18

Sumber: LPM Kelurahan Seminyak pada periode bulan Agustus-Desember 2023

Keterangan :

TH : Tidak Hadir

T : Telat

TK : Tanpa Keterangan Jam Pulang

E : Mendahului Pulang

Berdasarkan data diatas pada periode bulan Agustus – Desember 2023, indikasi jumlah kehadiran masih kurang maksimal untuk mengetahui itu kita dapat menghitungnya dengan mengurangi total absensi kehadiran dengan total hari kerja lalu di bagi 100, sehingga kita bisa melihat persentase keharirannya apakah sudah sesuai dengan target perusahaan atau belum. dengan cara menghitung menggunakan rumus dari penelitian (Linda & Novialdi, 2014).

Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang belum maksimal di LPM Kelurahan Seminyak. Salah satu tidak maksimalnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran (absensi). Menurut Fitriani (2022) hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja di pengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja dan pada penelitian yang peneliti ini lakukan yaitu menambahkan *Human relation* sebagai pengaruh dari Kepuasan Kerja Karyawan sesuai dengan observasi dan wawancara di lapangan, dengan di perkuat oleh data absensi.

Dalam konteks kepuasan kerja, permasalahan yang muncul terkait dengan pelatihan kerja adalah tingginya tingkat penolakan dari karyawan senior untuk mengikuti pelatihan tambahan. Mereka sering merasa sudah memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dan cenderung enggan untuk mengembangkan diri lebih lanjut. Hal ini dapat mengurangi kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan teknologi dan proses kerja yang baru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di sisi lain, permasalahan dalam hubungan antar karyawan juga berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya komunikasi dan kerjasama yang efektif di antara rekan-rekan kerja dapat menyebabkan penurunan

motivasi, kebingungan dalam pelaksanaan tugas, dan meningkatkan tingkat konflik di tempat kerja.

Adapun fenomena mengenai pelatihan kerja yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama maupun karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan sudah menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kepuasan kerja perusahaan secara umum. Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan *Human relation* dapat dilihat dari indicator yaitukurangnya hubungan dengan rekan kerja dimana kondisi yang terjalin antara sesama karyawan kurang baik atau kurang erat. Contohnya seperti pada masa pandemi diadakan perubahan cara kerja, yang di awal dilakukan secara offline, kini beberapa hal dikerjakan secara online dan membuat kurangnya komunikasi dalam bekerja antar sesama karyawan.

Terdapat gap research yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian tersebut ditemukan keanekaragaman hasil. Pernyataan ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah (2020), Putra dkk. (2022), Pramiti dkk., (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sebab lingkungan kerja terhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepada mereka. Bertolak belakang dengan penelitian Suylistyaningsih (2020) dan Ayuhana (2018) bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal inilah yang menjadikan fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji dalam penelitian ini.

Sedangkan gap research yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian tersebut ditemukan keanekaragaman hasil. Pernyataan ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Rick dan Namora (2020), Dorris dan Nasrul (2019), Putra dkk. (2022) dari hasil analisis menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberikan informasi bahwa semakin merata pelatihan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Oktaviana (2023) dan Diputra (2023) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian gap research yang berkaitan dengan pengaruh *Human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian tersebut ditemukan keanekaragaman hasil. Pernyataan ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kawiana (2021), Hasibuan (2019), Sundayo dkk (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mengenai *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Mamarodia (2021) dan Lengkey, dkk (2023), menyatakan bahwa *Human relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait. Oleh karena itu penulis termotivasi untuk membahas dan tertarik mengkaji kembali dan mengangkat judul dengan topik penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan

Kerja Fisik, Pelatihan kerja Dan *Human relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpm Kelurahan Seminyak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan LPM Kelurahan Seminyak?
- 2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak?
- 3) Apakah *Human relation* berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak.
- 2) Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak.
- 3) Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh *Human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti dalam aspek teoritis maupun praktis, seperti berikut ini:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan *Human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak. Selain itu, dapat juga menambah wawasan intelektual akademis, mulai dari teori sampai penerapannya.

2) Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar penjualan pertahunnya serta melakukan perubahan terhadap produk sebagai perbandingan antara satu produk dengan produk lainnya.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi guna penelitian selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja dan *Human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPM Kelurahan Seminyak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter menyatakan bahwa “*job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*”. Artinya, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak segala sesuatu yang seharusnya diterima dengan segala sesuatu yang senyatanya ada saat ini. Menurut Rivai (2015) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, dan nilai) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini, seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan yang dihadapinya. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat perbedaan, akan tetapi hal ini dinilai sebagai perbedaan yang positif.

Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) relevan dalam konteks variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap kepuasan kerja. Ketidaksesuaian antara harapan individu terhadap kondisi

lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas dan keamanan, dapat mengurangi kepuasan jika tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pelatihan kerja yang kurang memenuhi kebutuhan atau tidak relevan dengan tugas sehari-hari juga dapat menciptakan ketidaksesuaian, mengakibatkan frustrasi dan penurunan motivasi. Sementara itu, hubungan yang buruk antar karyawan dapat menghasilkan ketidaksesuaian sosial, mengganggu kolaborasi dan dukungan tim. Secara keseluruhan, teori ini membantu menjelaskan bagaimana ketidaksesuaian dalam variabel-variabel ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan dapat dianggap terjadi ketika seseorang merasa puas dengan pelaksanaan pekerjaannya tanpa menghadapi kendala (Hakim dan Mulyapradana, 2020). Kotler dan Keller menyatakan bahwa kepuasan adalah respons emosional seseorang yang muncul karena membandingkan kinerja suatu produk dengan ekspektasi mereka. Respons ini bisa berupa perasaan senang atau kecewa (Mulyapradana et.al., 2021). Sehingga secara keseluruhan ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka maka tingkat kinerja yang dimiliki menjadi semakin baik Adhika, dkk. (2022).

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan. Kepuasan kerja dalam organisasi akan sangat menentukan sekali terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja harus menjadi perhatian yang sangat serius oleh seorang pemimpin guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan (*jobs characteristic*) merupakan salah satu faktor untuk menciptakan pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka. Hal itu disebabkan pegawai merasa mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka serta pegawai merasa tidak jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh sebab itu, karakteristik pekerjaan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan

karyawan umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa indikator kepuasan kerja termasuk hal-hal berikut (Meutia & Narpati, 2021):

a. Peningkatan Kinerja

Tingkat kepuasan kerja individu yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Perilaku Organisasi

Adanya pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi rekan kerja di luar deskripsi pekerjaan mereka sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Kepuasan dalam Hidup

Kepuasan di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan dan memberikan kebahagiaan. Ketika merasa puas dengan pekerjaan, karyawan akan merasa lebih nyaman saat mereka tidak sedang bekerja.

d. Kesejahteraan Rohani dan Jasmani

Karyawan yang yakin bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan merasa lebih antusias dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Menurut Widodo & Riyadi (2020), indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja mencakup beberapa aspek kunci:

a. Kepuasan Kerja Terhadap Gaji

Sejauh mana karyawan merasa puas dengan besaran gaji atau kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka.

b. Kepuasan Terhadap Pekerjaan yang Dikerjakan

Tingkat kepuasan karyawan terhadap jenis dan sifat pekerjaan yang mereka lakukan, serta bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

c. Kepuasan Terhadap Sikap Atasan

Seberapa puas karyawan dengan sikap dan perlakuan yang diterima dari atasan, termasuk dukungan, komunikasi, dan keadilan dalam penilaian kinerja.

d. Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja

Sejauh mana karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja, yang mencakup fasilitas, hubungan antar kolega, dan suasana kerja secara umum.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pemayun, dkk. (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan tersebut baik pengaruh secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang positif bagi karyawan dapat

membantu dalam proses penyelesaian tugas yang telah ditetapkan dan juga sebaliknya. Menurut Nurjaya (2021) lingkungan kerja fisik meliputi kebersihan lingkungan, misalnya, dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja fisik adalah faktor sosial, psikologis, dan fisik di dalam perusahaan yang memengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka (Rahmawati et al., 2021).

Lingkungan kerja fisik termasuk faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Lingkungan kerja fisik yang baik sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi, karena tidak jarang terjadi suatu organisasi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif (Olis dkk., 2019). Jadi dapat disimpulkan Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek material dan fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan meliputi elemen seperti tata ruang, kebersihan, ventilasi, pencahayaan, dan kontrol terhadap kebisingan serta faktor keamanan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Presilia dan Octavia dalam Kadaryat (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Penerangan Cahaya: Penting untuk memberikan pencahayaan yang cukup dan sesuai agar aktivitas dalam ruangan dapat dilakukan dengan

nyaman dan efisien.

- b. Kebisingan Bising: Perlu diperhatikan agar lingkungan tidak terlalu berisik, sehingga memberikan kondisi yang tenang dan mendukung konsentrasi serta relaksasi.
 - c. Temperatur: Pengaturan suhu ruangan yang optimal sangat penting untuk kenyamanan penghuni, baik dalam aktivitas sehari-hari maupun dalam istirahat.
 - d. Pencemaran: Harus dihindari agar udara dan lingkungan di sekitar ruangan tetap bersih dan sehat untuk kesejahteraan penghuni.
 - e. Faktor Keindahan: Desain interior dan eksterior yang estetik dapat meningkatkan mood dan kualitas hidup penghuni, menciptakan atmosfer yang menyenangkan.
 - f. Privasi: Perlunya memperhatikan pengaturan ruang agar memberikan privasi yang cukup bagi setiap individu dalam ruangan.
 - g. Desain Ruang: Desain yang baik memperhitungkan semua faktor di atas untuk menciptakan ruang yang fungsional, nyaman, sehat, dan indah.
3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2019) telah mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja fisik, yang diambil dari beberapa sumber, sebagai berikut:

a. Ruang Kerja

Ruang kerja dianggap sebagai pusat aktivitas kerja setiap karyawan. Penting untuk menjaga agar ruang kerja ini tetap bersih, rapi, dan teratur, sehingga para pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif.

b. Temperatur Ruangan

Kondisi suhu dalam ruangan juga merupakan faktor penting. Ruangan harus selalu dalam keadaan sejuk dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi dan produktivitas yang optimal, tanpa terganggu oleh suhu yang tidak sesuai.

c. Tingkat Pencahayaan

Tingkat pencahayaan adalah fluks luminus yang datang pada suatu permukaan per satuan luas permukaan yang menerima cahaya tersebut.

d. Situasi pekerjaan

Situasi pekerjaan yang dimaksud adalah dimana hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan harmonis, komunikasi karyawan dengan karyawan lainnya juga harmonis.

Menurut Fachrezi & Khair (2020), indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

a. Fasilitas

Ketersediaan dan kondisi fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti peralatan, furnitur, dan fasilitas umum yang mempengaruhi kenyamanan karyawan.

b. Kebisingan

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan.

c. Sirkulasi Udara

Kualitas dan sirkulasi udara di tempat kerja, yang mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan.

d. Hubungan Kerja

Interaksi dan hubungan antar karyawan, yang mempengaruhi suasana kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.1.4 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan kerja

Pelatihan dalam suatu perusahaan sangatlah penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Ganyang (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengalaman tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Priansa (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sedangkan Menurut Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pemberian tambahan informasi dan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, pelatihan akan sangat berguna bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari berbagai pengertian pelatihan seperti yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki, menggali maupun

mengembangkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka pada saat ini yang sesuai dengan keinginan perusahaan hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan siap dengan tugas yang harus diselesaikan di dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain (Putra dkk., 2022):

a. Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

c. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

d. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

e. Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM

3. Indikator Pelatihan kerja

Menurut Veithzal dan Sagala dalam Putra dkk., (2022) indikator yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan adalah :

- a. Materi pelatihan, yaitu materi pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Model pelatihan yang

diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut

- b. Metode pelatihan, yaitu metode sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan metode pelatihan didasarkan atas materi yang akan disajikan.
- c. Pelatih (Instruktur), yaitu pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- d. Peserta Pelatihan, yaitu peserta yang benar-benar siap dilatih artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.
- e. Sarana Pelatihan, yaitu sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

- a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

b. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

c. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

d. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

e. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.5 *Human Relation*

1. Pengertian *Human relation*

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan (Farida dan Kholidah, 2021). Hubungan antar manusia (*Human relation*) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika

ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, saling menghargai, saling menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) hubungan antar manusia (*Human relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human relation* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. *Human relation* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Hasibuan, 2019).

Human relation merupakan suatu unsur penting bagi keberhasilan komunikasi, baik dalam komunikasi antar personal maupun dalam komunikasi kelompok (Effendy, 2019). Untuk mewujudkan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat dikatakan bahwa *Human relation* merupakan salah satu alat yang paling efektif sebagai alat komunikasi yang dilakukan untuk melakukan pembinaan atau menjalin hubungan baik antara pimpinan dan pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Effendy (2019) *Human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work Situation*) dan dalam organisasi kekayaan (*work organization*) dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif

dengan perasaan bahagia dan puas hati. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *Human relation* merupakan segala bentuk hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial dalam rangka mewujudkan suatu kerjasama atau hubungan yang harmonis dalam suatu lingkungan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Human relation*

Faktor-faktor dalam *Human relation* pada suatu lembaga atau suatu instansi yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2019):

a. *Importance of Individual*

Memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.

b. Saling menerima (*mutual acceptance*)

Saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.

c. Standar moral yang tinggi (*high moral standar*)

Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.

d. Kepentingan bersama

Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

e. Keterbukaan komunikasi (*open communication*)

Prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas

efektif dan lain sebagainya.

f. Partisipasi

Melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

3. Indikator *Human relation*

Menurut Effendy (2019) *Human relation* (hubungan antar manusia) mempunyai beberapa indikator diantaranya:

a. Komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi diantara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

b. Loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawanya memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

c. Sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiatgiatnya.

d. Keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

Adapun indikator dari *Human relationship* meliputi (Farida dan Kholidah, 2021):

a. Komunikasi, artinya dengan komunikasi yang dilakukan antar individu

pegawai maupun atasan dan staf akan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik;

- b. Pengarahan, artinya arahan yang diberikan oleh atasan maupun antar individu berguna untuk membuat situasi kerja menjadi produktif dan memberikan pengarahan untuk tindakan selanjutnya;
- c. Keterbukaan, artinya pegawai dapat berterus terang mengenai ide, perasaan dalam bentuk konsolidasi maupun konseling dan pemimpin menjelaskan informasi serta teknik kerja di lapangan secara baik agar mampu dipahami oleh pegawai;
- d. Sikap saling menghargai, artinya atasan maupun bawahan harus saling menghargai dan menghormati tugas serta tanggung jawab masing-masing baik sebagai individu maupun kelompok;
- e. Loyalitas, artinya terdapat keinginan yang kuat untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasi melalui kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.

2.2 Hasil Penelitian sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah (2020), penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Metode yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, seperti fasilitas yang memadai dan pencahayaan yang cukup, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut memberikan kenyamanan dan motivasi bagi karyawan, meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan. Perbedaan pada lingkungan kerja fisik saja, sementara variabel lain seperti

pelatihan kerja dan *Human relation* tidak dipertimbangkan. Kedua penelitian menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rick dan Namora (2020), penelitian ini berjudul pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang merata dan sesuai dengan kebutuhan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka. Penelitian fokus pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Kedua penelitian menemukan bahwa variabel yang diteliti (lingkungan kerja fisik atau pelatihan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kawiana (2021), judul penelitian ini yaitu pengaruh hubungan interpersonal dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian dengan regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa *Human relation* yang baik, seperti hubungan interpersonal yang harmonis dan dukungan sosial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik di antara karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kesejahteraan dan motivasi kerja. Penelitian

menekankan bahwa hubungan interpersonal yang baik dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan fokus penelitian sebelumnya yang lebih pada lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaannya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Dorris dan Nasrul (2019), studi tersebut menggunakan analisis kuantitatif juga mengkonfirmasi bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mereka menyoroti bahwa pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi positif cara mereka menjalankan tugas dengan lebih baik. Persamaannya yaitu Menyatakan bahwa pelatihan kerja berperan positif dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan keterampilan karyawan. Perbedaan, tidak membandingkan dengan variabel lain seperti lingkungan kerja fisik atau hubungan interpersonal. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaannya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk. (2022), penelitian menggunakan regresi linear berganda, juga menguatkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mereka menekankan pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan mereka, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Persamaan: Menyoroti

pentingnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Perbedaan: Fokus pada pengaruh pelatihan kerja tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja fisik atau hubungan interpersonal. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel *y* (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kawiana (2021), Menggunakan regresi berganda. mengungkapkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mereka menyoroti pentingnya membangun lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung melalui hubungan yang positif dan kolaboratif antara karyawan. Persamaan: Menemukan bahwa hubungan interpersonal yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan: Tidak mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja fisik atau pelatihan kerja. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel *y* (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Selain itu, hasil penelitian Hasibuan (2019) juga menemukan bahwa *Human relation* berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa hubungan yang baik antara karyawan dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Persamaan: Menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan: Fokus hanya pada variabel *Human relation* tanpa membandingkan dengan variabel lain seperti pelatihan kerja atau lingkungan kerja

fisik. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian Sundayo dkk (2021) menggunakan regresi berganda, juga mendukung temuan sebelumnya dengan menekankan bahwa *Human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mereka menyoroti pentingnya dukungan sosial, komunikasi yang efektif, serta kolaborasi yang baik di antara karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Persamaan: Menyoroti pentingnya dukungan sosial dan kolaborasi antar karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Perbedaan: Tidak membandingkan dengan variabel lain seperti pelatihan kerja atau lingkungan kerja fisik. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian Suylistyaningsih (2020) menggunakan regresi berganda, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mereka mungkin menemukan bahwa aspek fisik seperti fasilitas dan layout ruangan tidak secara langsung memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor non-fisik, seperti manajemen, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal, mungkin memiliki dampak yang lebih besar. Persamaan: Menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perbedaan: Fokus pada lingkungan kerja fisik tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti pelatihan kerja atau hubungan interpersonal. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan

penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian Ayuhana (2018) menggunakan regresi berganda, juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mungkin hasil ini dapat disebabkan oleh fokus penelitian yang lebih pada faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Persamaan: Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perbedaan: Fokus pada lingkungan kerja fisik tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti pelatihan kerja atau hubungan interpersonal. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian Oktaviana (2023) menggunakan regresi berganda, menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya keterkaitan pelatihan dengan tugas yang sebenarnya, kurangnya dukungan dari manajemen dalam mengimplementasikan hasil pelatihan, atau kurangnya evaluasi yang menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan. Persamaan: Menemukan bahwa pelatihan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan: Fokus pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tanpa membandingkan dengan variabel kepuasan kerja secara langsung. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaanya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun

penelitian.

Penelitian Diputra (2023) menggunakan regresi berganda, juga menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mungkin faktor-faktor seperti kurangnya keterampilan pengaplikasian hasil pelatihan di lapangan, ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari, atau kurangnya dukungan dalam penerapan perubahan yang diperoleh dari pelatihan dapat memengaruhi hasil tersebut.

Persamaan: Menemukan bahwa pelatihan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan: Fokus pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tanpa membandingkan dengan variabel kepuasan kerja secara langsung. Adapun persamaannya dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaannya pada variabel y (kepuasan kerja), sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya, tempat penelitian dan tahun penelitian.

