



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 725-734

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Efek Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja PT KAI Divre 3 Palembang

Asmanita^{1✉}, Khoirunnisyah²

Universitas Bina Darma

Email: asmanita.azza@binadarma.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. KAI Divre III Palembang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan media kuesioner. Untuk mengukur hasil kuesioner menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dengan menguji hipotesis uji-t dan pengaruh secara simultan dengan menguji hipotesis uji-F. Hasil uji-t didapatkan lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. KAI Divre III. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. KAI Divre III. Sedangkan uji-F bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PT. KAI Divre III.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM dan Kepuasan Kerja.*

Abstract

This study pursuits to determine the effect of the work environment, education, and empowerment of human assets on job satisfaction. This research turned into performed at PT. KAI Divre III Palembang. The sampling approach used is general sampling, in which the quantity of samples is the same as the populace, namely 75 personnel. The records collection technique changed into finished through survey approach the usage of questionnaire media. To measure the consequences of the questionnaire the usage of a Likert scale. The analysis method changed into used to determine the impact in part by way of testing the t-check speculation and the effect concurrently by checking out the F-test speculation. The outcomes of the t-check display that the paintings surroundings and HR empowerment haven't any impact on job pride at PT. KAI Divre III. education has a huge impact on process pride at PT. KAI Divre III. even as the F-take a look at that the work surroundings, schooling, and HR empowerment concurrently have an effect on the job pride of PT. KAI Divre III.

Keyword: *Paintings environment, Education, HR Empowerment, and Job Delight*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, karyawan ialah aset yang sangat krusial karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit buat mencapai tujuannya. Suatu kemampuan yang ada di setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada apa yang sudah mereka kerjakan. Hasil jujuan yang memuaskan dapat dicapai oleh perusahaan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi. Banyak faktor yang mensugesti keberhasilan suatu organisasi, salah satunya ialah karyawan karena berkaitan eksklusif dengan aktivitas organisasi. Dalam hal ini karyawan diperlukan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai begitu juga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang baik.

Fenomena kepuasana kerja yang terjadi pada PT. KAI Divre 3 Palembang mengenai kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan bekerja di perusahaan ini sudah cukup baik tidak ada lagi karyawan dengan ketidakhadiran yang cukup lama jika pun sakit karyawan akan mengambil cuti, selain ketidakhadiran yang sudah baik keinginan pindah bekerja yang dilakukan karyawan dari perusahaan PT kai divre 3 palembang sudah tidak ada lagi karena mereka merasakan kepuasan bekerja di perusahaan, kinerja pegawai di perusahaan juga sudah bagus, rekan kerja pegawai di dalam perusahaan juga memiliki hubungan yang baik antara pegawai yang satu dengan dengan yang lainnya, dan kenyamanan kerja pegawai bagi setiap karyawan yang bekerja sudah cukup merasa nyaman sehingga mereka para pegawai merasakan kepuasannya bekerja di perusahaan PT. KAI Divre 3 Palembang.

Lingkungan kerja fisik seperti, penearangan ata cahaya di dalam kantor PT. KAI DIVRE

3 Palembang sudah cukup memadai, temperatur atau suhu di dalam ruangan kantor juga ada, namun kelembaban di kantor tidak ada, sedangkan sirkulasi udara dalam ruangan sudah cukup bagus. Hubungan kerja antar pegawai cukup baik, begitu juga hubungan kerja pegawai dengan pimpinan. Ruang kerja yang ada kurang nyaman sehingga pegawai merasa kurang merasa puas dan nyaman saat bekerja. Terlebih, kesenggangan antara pegawai masih kurang sehingga karyawan merasa terasingkan dalam ini, lingkungan kerja yang baik itu harus memerlukan suatu kerja tim yang baik antara pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja.

Disamping itu pelatihan dan pemberdayaan SDM yang ada terdiri dari, dua jenis pelatihan yang dilakukan diantaranya dengan jenis pelatihan diklat (pendidikan latihan) yang dilakukan dalam waktu selama 11 bulan dan yang kedua pelatihan diklap (pendidikan lapangan) hanya memerlukan waktu cukup 1-2 hari saja. Tujuan pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi dan melakukan pemberdayaan SDM pada pegawai. Materi yang di berikan dalam pelatihan mengenai jalan rel, operasi angkutan barang dan SDM. Metode yang digunakan pada pelatihan juga berupa motivasi juga keselamatan dan kesehatan kerja, kualifikasi peserta dan pelatihan terdiri dari masinis yang bersangkutan, waktu dalam pelatihan. Pelatihan yang harus di ikuti berupa pelatihan yang berkaitan di bidang angkutan barang dan SDM, dalam hal ini di harapkan dengan adanya pelatihan serta pemberdayaan SDM yang baik akan memajukan suatu perusahaan sehingga mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dengan adanya fenomena-fenomena lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM pada PT.KAI Drive 3 bagi karyawan di harapkan suatu perusahaan akan memperoleh kualitas karyawan yang baik dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Apabila, lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM PT.KAI Drive 3 sudah baik maka visi misi yang ada pada perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehingga, perlu dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh antara setiap fenomena tersebut terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) antara lain:

1. Suasana kerja, suasana kerja merupakan kondisi yang terdapat disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini mencakup kantor, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan termasuk juga korelasi kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja (Saydam, 1996:381).

2. Korelasi dengan rekan kerja, korelasi antar rekan kerja yaitu hubungan antar rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya kolerasi yang serasi diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis serta kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang dipergunakan buat mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan buat mengukur sejauh mana efektifitas pembinaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:
 1. Jenis training, sesuai analisis kebutuhan akan program training tersebut, maka perlu dilakukan training peningkatan kinerja, produktifitas pegawai serta etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
 2. Tujuan pelatihan, training yang digunakan wajib sesuai kebutuhan serta bertujuan buat meningkatkan keterampilan kerja agar peserta bisa mencapai kinerja secara maksimal serta paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
 3. Materi, materi training bisa berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
 4. Metode yang digunakan, hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta pula ikut serta aktif pada aktivitas training tersebut. Seperti, diskusi group, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
 5. Kualifikasi peserta, pada hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan training serta peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang menerima rekomendasi pimpinan.
 6. Kualifikasi instruktur, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus mempunyai kualifikasi serta benar-benar orang yang mempunyai kemampuan untuk mengisi kegiatan pembinaan dan bisa memberikan motivasi pada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan aktivitas pembinaan yang dilaksanakan.
 7. Waktu, dalam hal ini training membutuhkan banyak waktu untuk benar-benar maksimal pada pelaksanaannya. Semakin tak jarang karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tadi akan meningkat.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa buat mengukur efektifitas training bisa dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode serta materi yang diberikan, kualifikasi peserta, instruktur dan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan aktivitas training.

Syarafat Khan yang dikutip Wahibur Rokhman (2003:123) menghasilkan model pemberdayaan menjadi berikut :

1. *Desire* yaitu adanya cita-cita dari manajemen buat mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.
2. *Confident* yaitu Menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
3. *Credibility* yaitu menjaga kredibilitas menggunakan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.
4. *Accountability* yaitu pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
5. *Communication* yaitu komunikasi yang terbuka untuk membangun saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Robbins serta Mary (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah menjadi berikut:

1. Pekerjaan: ialah faktor yang berhubungan menggunakan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan kerja, perilaku kerja, talenta dan keterampilan.
2. Upah: Merupakan faktor yang terkait jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas kenaikan pangkat, dan sebagainya.
3. Promosi: Merupakan faktor yang terkait dengan syarat sosial meliputi penghargaan ataupun adanya peningkatan dalam status kerja contoh naik jabatan.
4. Pengawas: artinya faktor pengawas yang memperhatikan dan menilai pekerjaan karyawan.
5. Rekan Kerja: adalah faktor yang berafiliasi dengan hubungan sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang tidak selaras jenis pekerjaannya.

Peneliti Terdahulu

1. Lodjo (2013), Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Penelitian membagikan hasil bahwa

- pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja. Training signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Fitriah dan Sudbya (2015), Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar di Jalan Sulawesi No.1 Lantai IV Pasar Bandung. Hasil penelitian memberikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen.
 3. Darwito (2008), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja pada RSUD Kota Semarang. Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi untuk menaikkan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Responden di penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. KAI Divre III Palembang, terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 541, 13 Ulu (Plaju) Palembang. Ruang lingkup penelitian ini terletak pada variabel-variabel penelitian, dimana variabel yang digunakan terdiri dari lingkungan kerja, pelatihan, pemberdayaan SDM dan kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi di penelitian ini adalah karyawan pada kantor PT. KAI Drive 3 Palembang. Jumlah karyawan sebanyak 75 orang, sebagai akibatnya jumlah populasi penelitian ini artinya 75 orang. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini dengan menggunakan total sampling, teknik pengambilan sampel ini jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling sebab jumlah populasi yang kurang berasal 100. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini artinya sebesar 75 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei menggunakan media kuesioner dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Skala yang dipakai pada penelitian buat mengukur preferensi umum menggunakan skala *likert* yang berisi lima taraf preferensi jawaban dengan pilihan jawaban, range 1 sampai 5 untuk menjawab sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Teknis Analisis

Teknik analisis data adalah hal yang terpenting dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan analisis data. Pengujian hipotesis terkait dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Pengujian yang digunakan buat mendukung uji hipotesis adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis t

Tabel 1. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.875	.905		.056	.304		
	lingkungan	.321	.433	.147	.036	.572	.891	1.021
	pelatihan	.981	.521	.466	.742	.042	.891	1.021
	pemberdayaan	.991	.520	.395	.042	.321	.891	1.021

a. Dependent Variable: kepuasan

Uji Hipotesis F

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.911	2	6.456	3.665	.035 ^a
	Residual	78.907	19	4.679		
	Total	71.818	21			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, pelatihan, pemberdayaan

b. Dependent Variable: kepuasan

Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata dengan jawaban kategori baik atau setuju, yang berarti lingkungan kerja kondisi sudah memadai dalam mendukung aplikasi pekerjaan. lingkungan kerja yang terkait pewarnaan ruangan, disini arti pewarnaan sangatlah luas tidak hanya pewarnaan dinding namun seragam dan peralatan. Selain tempat yang bersih termasuk juga pengaturan suhu udara yang baik, agar sirkulasi udara yang terdapat pada tempat kerja itu dapat berganti-ganti dan tidak pengap.

Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dari para responden berdasarkan pernyataan informasi lapangan ke 4 dengan nilai 4.04, materi pelatihan yang diikuti sinkron dengan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan PT. KAI Divre III sangat sinkron dengan kebutuhan karyawan, sebagai akibatnya karyawan PT. KAI merasa puas terhadap training yang diberikan. Dengan materi yang diberikan tersebut, karyawan merasa sangat puas dengan fasilitas yang telah disediakan oleh PT. KAI Divre III. Pernyataan terkait dengan fasilitas yang tersedia dan didapatkan tersedia dengan baik, terlihat pada kuesioner variabel kepuasan kerja, akibatnya pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif bermakna semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Pemberdayaan SDM (X3) tak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y). Pemberdayaan SDM berhubungan dengan tugas karyawan dalam pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), pemberdayaan SDM di PT. Drive III merupakan unsur eksternal dari lingkungan pekerjaan sedangkan kepuasan kerja berasal dari internal para karyawan. Meskipun perusahaan memberikan peluang yang besar untuk

karyawan dalam memberikan karyawan tanggung jawab dan wewenang terhadap pengambilan keputusan dalam bekerja, disisi lain karyawan tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya. Hal ini seiring dengan pernyataan kuesioner variabel pemberdayaan SDM, pernyataan "pegawai memiliki kepercayaan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan." memiliki nilai yang sangat rendah yaitu 3. Dengan begitu, memiliki arti bahwa karyawan masih merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Banyak faktor penyebabnya bisa jadi kurang wadah bagi karyawan untuk menyampaikan gagasannya secara fisik seperti kotak kritik dan saran, rendahnya respon terhadap keluhan karyawan sehingga pemberdayaan SDM kurang dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengujian statistik pada variabel lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebab merupakan kesatuan dan rangkaian sebagai pendukung dalam menjalankan pekerjaan.

SIMPULAN

Adapaun simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. KAI Divre III. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. KAI Divre III. Pemberdayaan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. KAI Divre III. Lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. KAI Divre III.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra Tersiana. 2018. Metode Penelitian . Penerbit Yogyakarta . Yogyakarta
- Badriyanto, Y., R. Pratiwi., A. Ernawati., A. N. R. Hutar., A. D. Putra., M. W. N. Manafe., M. Ahdiyat., Jusri., D. Silitonga., Haslinah., A. Hartati., F. X.A. Subroto dan S. Sululing. (2021). *Mengeola SDM Produktif dan Unggul*. Bandung: CCV. Media Sains Indonesia.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5 No. 2, 64-69.
- Candra dan Sulandri. (2017), "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)," *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.
- Ghozali.I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pemrogram IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Dipenogoro.

- Henry Simora. (2021) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 2, 170-183.
- Rachmawati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Randi. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Di Batam. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 No. 3, 165-173.
- Riyanda Muhammad. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 3 September. 2015. 02:00 <http://eprints.uny.ac.id/5715/>
- Sandi dan Budi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol.6.No.4
- Saparudin.(2019). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trias Mitra Jaya Manunggal. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 6. No.1
- Setyowati, D. E., S. K. Sari dan Y. Antariksa. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Setyowati. Dkk. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. A. Shimp, Terence. 2000. *Periklanan Promosi: Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran Terpadu*, edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto.(2021). "Human Resourcce Theory adn Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector": Jakarta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9 No. 2.
- Sutrisno. (2019). Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*. Vol 6. No. 3.