

**PENGARUH PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PERUMDA PDAM
TIRTAMARTA YOGYAKARTA**



Disusun oleh :

NAMA : DEVINA PRATYA R

NIM : 11160144

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

DEVINA PRATYA RUGATI

111601114

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEVINA PRATYA RUGATI
NIM : 11160144
Program studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Jenis Karya : SKRIPSI

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA PDAM YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 15 Januari 2021

Yang menyatakan



DEVINA PRATYA RUGATI
11160144

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DEVINA PRATYA RUGATI

11160144

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada tanggal 13 Januari 2021

Nama Dosen

Tanda tangan

1. Dr. Heru Kristanto, M.T.
(Ketua Tim/Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)



Yogyakarta, 15 Januari 2021

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 18 Desember 2020



Devina Pratya Rugati

11160114

HALAMAN MOTTO

Setiap usaha dan karyamu hari ini, bawalah dalam doa, agar Tuhan menyempurnakannya.

Terus melangkah Keep Working, gimanapun kondisi kamu kamu harus tetap bangkit, harus tetap jalan terus, karna waktu itu terus berjalan.

Janganlah pernah menyerah ketika anda masih mampu berusaha lagi, tidak ada kata berakhir. terus jalani , nikmati, syukuri apa yang anda lakukan percayalah semua akan indah pada waktunya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur saya persembahkan skripsi ini kepada semua yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama masa-masa penulisan skripsi ini, antara lain kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, karena atas penyertaan dan pertolonganNya saya dapat melewati semua proses pembuatan skripsi ini dan dapat selesai tepat waktu.
2. Kedua orang tuaku Papi Saryono, Mami Nasiwen & kakaku Ria ambar kuswara tersayang
3. Keluarga tercinta Mbah kakung Suwarno, Alm. Mbah putri Ratinem, Bapa Sensen, tante Sinas, Mba erna, Mas candra Mas wawan dan ketiga ponakanku Nico, Fay , Azka.
4. Keluarga besar, teman-teman dan semua pihak yang selama ini telah memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan kasih karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perum PDAM Tirtamarta Yogyakarta” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti menyadari dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Kaprodi Manajemen.
2. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi atas waktu yang diberikan untuk membimbing dengan penuh perhatian dan arahan.
3. Bapak Zamzani, S. AP. selaku kepala dan kepada bapak Sulistiya Putranta, SE, serta seluruh pegawai yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan membantu saya dalam menyelesaikan penelitian saya guna untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada kedua Orang tua saya Papa, Mami dan kakak saya yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Mbah kakung Suwarno, Alm. Mbah putri Ratinem, Bapa Sensen, tante Sinas, Mba erna, Mas candra Mas wawan, pak wijo dan ketiga ponakan saya Nico,

Fay , Azka. yang tiada pernah hentinya selama ini memberikan doa, nasehat, semangat dan motivasi serta kasih sayang pada saya. Terima kasih juga atas pengorbanan dan perjuangan yang selama ini telah diberikan untuk mencukupi segala kebutuhanku dan menyekolahkanku hingga jenjang ini.

6. Kepada seluruh keluarga besarku yang selalu menyemangati juga mendoakan saya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Teman spesial saya Kakak Ismoyo Gilang Prayogo yang selalu ada dan terima kasih atas dukungan dan semangatnya kepada saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Ananda Risky, Kakak dewi, Rama, Ivan, cheyline, Pinchi yang selalu ada untuk membantu juga menjadi penyemangat untuk saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 yang selalu menyemangati selama saya berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana.
10. Segenap pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan juga dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak keterbatasan dan kekurangannya. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 18 Desember 2020



Devina Pratya Rugati

DAFTAR ISI

| | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGAJUAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Kontribusi Penelitian | 5 |
| E. Batasan Masalah | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | |
| A. Landasan Teori..... | 8 |

| | | |
|--|----|----|
| 1. Kepuasan Kerja Karyawan | 8 | |
| 2. Pelatihan Kerja | 15 | |
| 3. Lingkungan Kerja | 28 | |
| B. Penelitian Terdahulu | 36 | |
| C. Pengembangan Hipotesis | 38 | |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| A. Data..... | 41 | 41 |
| 1. Jenis Data | 41 | |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 41 | |
| B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 43 | |
| 1. Populasi | 43 | |
| 2. Sampel | 43 | |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel | 44 | |
| C. Definisi Variabel dan Pengukurannya | 45 | |
| D. Desain Penelitian | 46 | |
| F. Uji Instrumen | 47 | |
| E. Model Statistik dan Uji Hipotesis | 48 | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| A. Karakteristik Responden | 53 | |
| B. Pengujian Instrumen Penelitian | 55 | |
| C. Uji Hipotesis | 58 | |
| D. Pembahasan | 64 | |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------------------|----|
| A.. Kesimpulan | 68 |
| B. Keterbatasan Penelitian | 69 |
| C. Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 71 |
| LAMPIRAN | 73 |

©UKDW

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 36 |
| Tabel 3.1 Bobot Penilaian Skala Likert | 42 |
| Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis kelamin | 53 |
| Tabel 4.2. Jumlah Umur Responden | 54 |
| Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden | 55 |
| Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas..... | 56 |
| Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas | 57 |
| Tabel 4.6. Hasil Pengolahan Regresi Berganda..... | 58 |
| Tabel 4.7. Hasil Nilai Uji-F | 62 |
| Tabel 4.8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikir..... | 40 |
|---------------------------------|----|

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner | 74 |
| Lampiran 2. Karakteristik Responden | 76 |
| Lampiran 3. Reakpitulasi Data Penelitian Variabel | 77 |
| Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas | 79 |
| Lampiran 5. Analisis Regression Berganda | 80 |
| Lampiran 6. Kartu Bimbingan Skripsi | 81 |
| Lampiran 7. Surat Ijin penelitian | 82 |
| Lampiran 8. Surat Balasan Penelitian | 83 |
| Lampiran 9. Lembar Revisi Ujian Pendadaran | 86 |
| Lampiran 10. Formulir Revisi Judul Skripsi | 87 |
| Lampiran 11. Halaman Persetujuan | 88 |

ABSTRAK

Devina Pratyta Rugati. 111601114. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta.

Variabel penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta dengan jumlah 189 karyawan, sehingga jumlah sampel sesuai rumus slovin sebesar 66 responden. Teknik Pengambilan Sampel simple random sampling. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian diperoleh pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Lingkungan kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Devina Pratya Rugati. 111601114. 2020. The Effect of Training and Work Environment on Job Satisfaction of Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta Employees

This study aims to determine the effect of training on job satisfaction of the employees of the Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta Company. To determine the effect of training on job satisfaction of the employees of the Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta Company.

The variables of this research are training, work environment and job satisfaction. The population in this study were all employees of Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta with a total of 189 employees, so that the number of samples according to the Slovin formula was 66 respondents. Sampling technique simple random sampling. The data collection method used a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression with a significance level of 5%.

The results showed that training has a positive and significant effect on job satisfaction of the employees of Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of employees at Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

Keywords: Training, Job Environment and Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan hal yang menjadi kewajiban bagi para pengelola organisasi baik publik maupun privat. Baik pimpinan maupun anggota organisasi dituntut untuk mengetahui bagaimana manusia sebagai sumber yang mempunyai daya atau energi yang mempunyai kemampuan untuk digunakan membangun organisasi. Manusia atau pegawai sebagai salah satu sumber daya organisasi sering ditunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kegagalan pencapaian tujuan organisasi, jadi dengan demikian unsur manusia atau pegawai merupakan komponen terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa bantuan dan peran serta para pegawai, program yang ditetapkan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan harus terus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sumber daya manusia yang baik sangat memerlukan manajemen yang baik di dalam suatu organisasi, jika di dalam suatu organisasi terdapat kepuasan kerja yang rendah maka akan menyebabkan semakin banyaknya keluhan-keluhan dari karyawan.

Kepuasan kerja dapat menimbulkan semangat kerja yang positif, lingkungan kerja untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan lebih baik, dan mendorong karyawan untuk mempertahankan

karirnya pada perusahaan tersebut, sehingga timbul loyalitas dalam diri karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2012). Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan seseorang tidak terpenuhi. Sering terjadi kepuasan kerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya lingkungan kerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Hal terpenting di dalam perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif sesuai target perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal. Karyawan dituntut untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki sebagai suatu cara untuk mempertahankan keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Cara utama untuk melakukan hal tersebut adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2013). Apabila pelatihan dengan positif dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, maka akan berdampak baik kelanjutan

perusahaan. Perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan karyawan. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut.

Selain pelatihan, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan didalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Sedarmayanti dalam Citraningtyas dan Djastuti (2017) pelatihan merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan

dengan pelatihan dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Pelatihan yaitu tempat di mana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan, serta tata ruang (Moekijat 2011:155). Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Hal ini sesuai peneliti Wibowo, dkk (2014), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Pelatihan adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalah penelitian dengan mengembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda Pdam Tirtamarta Yogyakarta.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas maka kontribusi penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini dapat memperluas dan memperdalam wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya

manusia yang telah peneliti dapatkan dalam kuliah. Di samping itu dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang pelatihan dan pelatihan yang ada hubungannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pelatihan dan pelatihan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

E. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, agar pembahasan tidak menyimpang dari yang di harapkan, maka pembahasan di batasi pada

1. Definisi masing-masing variabel

a. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Simamora, 2012)

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Robins, 2008)

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penglingkungan kerja an yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2013)

2. Responden

1. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

3. Waktu Penelitian

2. Penelitian akan dilakukan di Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta, pada bulan november 2020.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Pengujian menggunakan sampel sebanyak 66 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

1. Profil Karyawan

- a. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta didominasi oleh pria, yaitu sebanyak 63,6% dan wanita dengan jumlah 36,4%.
- b. Berdasarkan kelompok usia karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta didominasi pada usia diatas 45 tahun sebanyak 39,4%.
- c. Berdasarkan kategori tingkat pendidikan karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta didominasi oleh pendidikan SLTA sederajat sebanyak 47%.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta .

Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti.

- b. Lingkungan kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya meneliti variabel pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yang juga bisa mempengaruhi suatu kepuasan kerja karyawan.
2. Jumlah respon terbatas populasi yang telah ditentukan yaitu karyawan Perusahaan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta dengan sampel yang ditetapkan hanya 66 orang.
3. Penelitian dilakukan menggunakan kusioner dengan jawaban tertutup dan mengharuskan karyawan untuk memberikan jawab sesuai dengan opsi yang tertera.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya adalah dua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga

saran yang dapat diberikan bagi perusahaan adalah tetap pertahankan efektifitas pelatihan dan kenyamanan lingkungan kerja serta terus berusaha untuk melakukan peningkatan terhadap hal-hal yang kiranya dirasa mampu menciptakan kepuasan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja seperti dengan melakukan wawancara, sehingga informasi yang didapat lebih bervariasi dan tidak terbatas pada jawaban yang tersedia. Selain itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang kiranya dianggap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M, (2013), *Psikologi Industri*, Edisi Kedelapan, Yogyakarta:Liberty.
- Choiri, Muhammad dan Swasto, Bambang, (2000), Faktor-faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai pembentuk Perilaku Kerja Karyawan serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja , *Wacana*, Vol.3 No. 1 Juli.
- Citraningtyas dan Djastuti (2017), Pengaruh Pelatihan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). Diponegoro Journal Of Management, *Volume 6, Nomor 4, hal. 1-11*
- Dalyono, M. (2011). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gibson L. James, Ivancevich John.M, Donnely James H, (2007) *Perilaku Struktur dan Proses*, (Alih Bahasa Ir. Nunuk Adiarni) Jakarta, Penerbit Bina Aksara.
- Gomes, Cardoso, Faustino, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2011). *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat
- Marno Suprayitno Triyo,. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathin L., Jhon H. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Moekijat. (2011). *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Alumni.
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Robins, Stephen P., (2012) *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall.
- Sardiman A.M. (2011). *Interaksi dan Lingkungan kerja Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora Henry, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alfa Betha. Bandung.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (2007). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kepuasan kerja* . Jakarta: Rajawali Pers