Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1492 - 1501
DOI: 10.29210/arbitrase.v5i3

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aluphi Hijau Lumina

Nofal Yudha Pratama[1], Sabaruddin Siagian[2], Otto V. Siregar[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Job Training, Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job training and the work environment on employee job satisfaction at PT Aluphi Hijau Lumina. The study employed a descriptive quantitative approach involving a population of 20 employees. A saturated sampling technique was applied, whereby the entire population was included as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25. The analytical procedures included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results revealed that job training had a positive and significant effect on employee job satisfaction (t = 2.716; p = 0.015), whereas the work environment had a positive but statistically insignificant effect (t = 1.861; p = 0.080). Simultaneously, job training and the work environment had a significant effect on employee job satisfaction (F = 11.773; p = 0.001). The coefficient of determination (R^2 = 0.581) indicated that both independent variables explained 58.1% of the variance in job satisfaction, while the remaining 41.9% was attributable to factors outside the research model. These findings highlight the importance of effective job training in improving employee job satisfaction while emphasizing the need to maintain a supportive work environment.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Nofal Yudha Pratama
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Email: pratamanovalyudha@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada penciptaan kepuasan kerja yang mendukung keberlangsungan organisasi. Fenomena yang terjadi pada PT Aluphi Hijau Lumina menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan pada tahun 2025. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena berkurangnya tenaga kerja berpotensi memengaruhi distribusi beban kerja, efektivitas operasional, dan pencapaian target perusahaan. Penurunan jumlah karyawan juga dapat meningkatkan tekanan pekerjaan bagi karyawan yang masih bertahan sehingga berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja. Fenomena ini menunjukkan pentingnya

evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui pelatihan kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor yang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja pada PT Aluphi Hijau Lumina berkaitan dengan perlunya pengelolaan pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang mampu mendukung kebutuhan karyawan. Pelatihan kerja yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan berpotensi menghambat pengembangan keterampilan, kesiapan kerja, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung dapat memengaruhi kenyamanan, hubungan antarpegawai, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Mianda (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai aspek, termasuk karakteristik pekerjaan, penerimaan upah, kondisi lingkungan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan finansial, tetapi juga oleh pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan lingkungan kerja berperan dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

Secara konseptual, pelatihan kerja merupakan proses pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai kebutuhan organisasi. Pelatihan yang relevan dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas, kepercayaan diri, serta kesiapan menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan. Archia dan Rozak (2022) mengaitkan kesempatan pengembangan kompetensi dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dapat mendorong kepuasan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pengalaman karyawan selama menjalankan aktivitas pekerjaan. Kondisi fisik meliputi fasilitas, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja, sedangkan kondisi nonfisik berkaitan dengan hubungan interpersonal, komunikasi, serta suasana organisasi. Kedua faktor tersebut secara konseptual memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karena mencerminkan dukungan perusahaan terhadap pengembangan kompetensi dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam lingkungan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Fitri dan Karyaningsih (2021) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, yang menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam membentuk pengalaman kerja yang positif. Selanjutnya, Hakam dan Tjoe (2018), sebagaimana dikutip dalam Aritonang dan Febrian (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut memberikan dukungan empiris bahwa pelatihan dan kondisi lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun demikian, penelitian terdahulu yang dikemukakan dalam latar belakang belum secara khusus menjelaskan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pada PT Aluphi Hijau Lumina, terutama dalam konteks penurunan jumlah karyawan. Keterbatasan konteks empiris tersebut menjadi kesenjangan penelitian (research gap) yang mendasari perlunya pengujian lebih lanjut pada objek penelitian ini.

Keunikan penelitian ini terletak pada pengkajian pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina dengan mempertimbangkan fenomena penurunan jumlah karyawan pada tahun 2025. Penelitian ini tidak hanya menempatkan pelatihan sebagai instrumen peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai bentuk dukungan organisasi yang berpotensi membentuk kepuasan kerja. Demikian pula, lingkungan kerja dipahami sebagai kombinasi kondisi fisik dan hubungan sosial yang memengaruhi pengalaman karyawan. Pengujian kedua variabel dalam satu model diharapkan memberikan gambaran mengenai kontribusi masing-masing faktor maupun kontribusinya secara simultan terhadap kepuasan kerja. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan bukti empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada tingkat perusahaan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan prioritas pengembangan karyawan dan perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga kepuasan kerja sebagai bagian dari upaya mempertahankan stabilitas sumber daya manusia dan keberlangsungan operasional

Arbitrase (Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1492 - 1501

perusahaan. Fenomena penurunan jumlah karyawan menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor internal organisasi yang berpotensi memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Tanpa pemahaman empiris yang memadai, kebijakan pengembangan sumber daya manusia berisiko kurang sesuai dengan kebutuhan aktual perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menguji pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina. Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi empiris yang relevan sebagai dasar evaluasi kebijakan pelatihan dan pengelolaan lingkungan kerja guna mendukung peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berorientasi pada pengukuran variabel melalui data numerik dan pengujian hipotesis secara statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan *paradigma positivisme* yang menekankan objektivitas, pengukuran *empiris*, dan analisis sistematis. Penelitian dilaksanakan pada Maret 2026 di PT Aluphi Hijau Lumina yang berlokasi di Jalan Margonda Raya No. 525A, Pondok Cina, Kota Depok, Jawa Barat. Desain penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan terhadap variabel dependen.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Aluphi Hijau Lumina sebanyak 20 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan sampel jenuh didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan keterlibatan seluruh karyawan dalam pengumpulan data. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 20 responden. Teknik tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi internal perusahaan berdasarkan penilaian seluruh karyawan yang menjadi objek penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Pelatihan kerja merupakan kegiatan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang diukur melalui tujuan pelatihan, kompetensi pelatih, kesesuaian materi, metode pelatihan, dan karakteristik peserta. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dengan indikator penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, serta hubungan antarkaryawan. Sementara itu, kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif terhadap pekerjaan yang diukur melalui indikator pekerjaan, komunikasi, dan produktivitas. Seluruh variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima tingkat.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang disusun sesuai indikator setiap variabel. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung untuk memperoleh informasi mengenai profil perusahaan, lokasi penelitian, jumlah karyawan, serta dokumen relevan lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 melalui beberapa tahapan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban berdasarkan frekuensi, persentase, serta nilai rata-rata. Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,70. Selanjutnya, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas untuk memeriksa distribusi residual, uji multikolinearitas melalui nilai *variance inflation factor* (VIF), dan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ketidaksamaan varians residual.

Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y merupakan kepuasan kerja, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, X_1 adalah pelatihan kerja, X_2 adalah lingkungan kerja, dan ε merupakan galat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji *F* untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT Aluphi Hijau Lumina, perusahaan yang bergerak di bidang Mechanical, Electrical, and Plumbing (MEP), pencahayaan khusus, serta layanan konstruksi. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan. Penelitian melibatkan pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Jawaban responden diukur menggunakan skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Analisis mencakup karakteristik responden, statistik deskriptif, pengujian kualitas data, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	11	55%
	Perempuan	9	45%
Usia	20–30 tahun	10	50%
	30–40 tahun	4	20%
	40–50 tahun	4	20%
	50–60 tahun	2	10%
Jabatan	Karyawan	8	40%
	Accounting Staff	2	10%
	Pramusaji	1	5%
	Logistik	1	5%
	Staff Finance Accounting	1	5%
	HSE	1	5%
	Business Development	1	5%
	Legal Officer	1	5%
	Staff Purchasing	1	5%
	Admin	1	5%
	Resepsionis	1	5%
	Admin Project	1	5%
Total Responden		**20**	**100%**

Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi laki-laki sebanyak 11 orang (55%), sedangkan perempuan berjumlah 9 orang (45%). Kelompok usia terbesar adalah 20–30 tahun sebanyak 10 orang

(50%), diikuti kelompok usia 30–40 tahun dan 40–50 tahun yang masing-masing berjumlah 4 orang (20%). Berdasarkan jabatan, kategori karyawan merupakan kelompok terbanyak, yaitu 8 orang (40%), sedangkan jabatan lainnya tersebar pada berbagai fungsi operasional dan administratif. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian melibatkan responden dengan karakteristik demografis dan jabatan yang beragam.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS untuk menilai ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Item dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Hasil pengujian validitas variabel pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	*r* hitung	*r* tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	X_1.1	0,796	0,378	Valid
	X_1.2	0,714	0,378	Valid
	X_1.3	0,668	0,378	Valid
	X_1.4	0,532	0,378	Valid
	X_1.5	0,631	0,378	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X_2.1	0,488	0,378	Valid
	X_2.2	0,758	0,378	Valid
	X_2.3	0,810	0,378	Valid
	X_2.4	0,730	0,378	Valid
	X_2.5	0,695	0,378	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,839	0,378	Valid
	Y.2	0,751	0,378	Valid
	Y.3	0,798	0,378	Valid
	Y.4	0,792	0,378	Valid
	Y.5	0,756	0,378	Valid

Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh 15 item pernyataan pada variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid berdasarkan kriteria penelitian. Nilai r hitung masing-masing variabel berada pada rentang 0,532–0,796; 0,488–0,810; dan 0,751–0,839, yang seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,378. Dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria validitas yang digunakan dan dapat dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan tidak reliabel apabila < 0,60. Hasil pengujian Reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,680	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,737	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,833	> 0,60	Reliabel

Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, variabel pelatihan kerja (X_1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,680, lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,737, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,833. Seluruh nilai

tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			101
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.38863286
Most Extreme Differences	Absolute		.202
	Positive		.110
	Negative		-.202
Test Statistic			.202
Asymp. Sig. (2-tailed)			.032[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig		.344[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.332
		Upper Bound	.357

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tabels with starting seed 2000000
Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 4, nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,032 berada di bawah 0,05, sedangkan Monte Carlo Sig. sebesar 0,344 berada di atas 0,05. Kedua pendekatan menghasilkan keputusan berbeda pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, kesimpulan normalitas perlu ditetapkan berdasarkan metode signifikansi yang digunakan secara konsisten.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.233	2.419		.923	.369
	Pelatihan Kerja (X1)	.005	.134	.011	.039	.969
	Lingkungan Kerja (X2)	-.033	.117	-.083	-.286	.779

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 5, pelatihan kerja memperoleh signifikansi 0,969 dan lingkungan kerja 0,779. Kedua nilai melebihi 0,05 sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas berdasarkan metode Glejser. Dengan demikian, model memenuhi kriteria homoskedastisitas yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	.697	1.435
	Lingkungan Kerja (X2)	.697	1.435

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja
Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, kedua variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,697 dan VIF sebesar 1,435. Nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.639	3.491		1.042	.312
	Pelatihan Kerja (X_1)	.526	.194	.511	2.716	.015
	Lingkungan Kerja (X_2)	.315	.169	.350	1.861	.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 7, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3{,}639 + 0{,}526X_1 + 0{,}315X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa konstanta sebesar 3,639 merupakan nilai prediksi kepuasan kerja ketika pelatihan kerja dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien pelatihan kerja sebesar 0,526 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,526 satuan, dengan lingkungan kerja dianggap tetap. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,315 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,315 satuan, dengan pelatihan kerja dianggap tetap. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga menunjukkan arah hubungan sejalan dengan kepuasan kerja. Namun, pengaruh positif tersebut perlu ditafsirkan berdasarkan hasil pengujian signifikansi masing-masing variabel.

Uji T

Berdasarkan pada Tabel 7, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena *t* hitung 2,716 melebihi *t* tabel 2,110 dengan signifikansi 0,015. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan karena *t* hitung 1,861 lebih kecil daripada 2,110 dengan signifikansi 0,080. Dengan demikian, H_1 diterima, sedangkan H_2 tidak didukung secara statistik pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	*df*	Mean Square	*f*	sig
1	Regression	150.144	2	75.072	11.773	.000[b]
	Residual	108.406	17	6.377		
	Total	258.550	19			

a. Variabel dependen : Kepuasan Kerja
b. Prediktor : (Constant) Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2).
Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 9, nilai F hitung sebesar 11,773 melebihi F tabel 3,59 dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina. Dengan demikian, H3 diterima dan model regresi dinyatakan signifikan secara simultan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.762[a]	,581	,531	2.525

a. Prediktor: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja.
Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 10, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 58,1% variasi kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 41,9% variasi kepuasan kerja belum dapat dijelaskan oleh model penelitian dan berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar variabel yang diuji.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina. Berdasarkan pengujian parsial, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,716 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,110, dengan tingkat signifikansi 0,015 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,526 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,526 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kepuasan karyawan melalui peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 yang termasuk kategori setuju. Indikator kompetensi pelatih memperoleh penilaian tertinggi sebesar 4,35, sehingga menunjukkan bahwa kemampuan pelatih merupakan aspek yang paling diapresiasi responden. Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan pandangan Sabina (2025) bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Hasil tersebut juga mendukung penelitian Fitri dan Karyaningsih (2021) serta Hilmi (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kesesuaian temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa kesempatan memperoleh pelatihan dapat mencerminkan dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan.

Dalam konteks PT Aluphi Hijau Lumina yang bergerak di bidang konstruksi dan layanan teknis, pelatihan kerja menjadi aspek penting karena aktivitas operasional membutuhkan keterampilan, ketelitian, serta pemahaman terhadap standar pekerjaan. Pelatihan yang relevan dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif, mengurangi kesulitan pekerjaan, dan meningkatkan kepercayaan diri. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kualitas program pelatihan melalui penyusunan materi sesuai kebutuhan pekerjaan, pemilihan pelatih yang kompeten, serta penerapan metode pembelajaran yang mudah dipahami. Evaluasi pelatihan secara berkala juga diperlukan untuk memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina. Berdasarkan pengujian parsial, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 1,861 yang lebih kecil daripada *t* tabel sebesar 2,110, dengan tingkat signifikansi 0,080 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) tidak didukung secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,315 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya belum terbukti signifikan secara individual. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor yang secara

statistik mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja setelah memperhitungkan pelatihan kerja dalam model penelitian.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 yang termasuk kategori setuju. Indikator penerangan memperoleh penilaian tertinggi sebesar 4,10, menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kecukupan pencahayaan tempat kerja. Secara konseptual, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berhubungan dengan kenyamanan, keamanan, serta interaksi antarkaryawan (Kumbadewi et al., 2021). Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Tiomantara dan Adiputra (2023) serta Vanessa dan Nawawi (2025), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, serta variasi persepsi responden, meskipun faktor-faktor tersebut belum diuji sebagai penyebab perbedaan hasil.

Pengaruh lingkungan kerja yang tidak signifikan bukan berarti aspek tersebut tidak penting, melainkan belum didukung bukti statistik yang memadai. Keterbatasan jumlah responden sebanyak 20 karyawan perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian. Oleh karena itu, PT Aluphi Hijau Lumina tetap perlu menjaga kualitas lingkungan kerja melalui penerangan, pengaturan suhu, pengendalian kebisingan, peningkatan keamanan, dan hubungan antarkaryawan. Pengelolaan kondisi fisik dan nonfisik secara berkelanjutan diperlukan untuk menciptakan kenyamanan, mendukung kelancaran operasional, serta memperkuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan secara menyeluruh.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina. Berdasarkan pengujian simultan, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 11,773 yang lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,59, dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kedua variabel relevan untuk dipertimbangkan dalam model pengelolaan sumber daya manusia, meskipun pengujian parsial menunjukkan bahwa hanya pelatihan kerja yang memiliki pengaruh signifikan secara individual.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,581 atau 58,1%. Artinya, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,1% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 41,9% sisanya belum dapat dijelaskan oleh model penelitian. Faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain kompensasi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karier. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,526 dan lingkungan kerja sebesar 0,315 menunjukkan arah hubungan positif kedua variabel terhadap kepuasan kerja. Secara konseptual, pelatihan kerja berfungsi meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan sosial yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kedua aspek tersebut dapat dipahami sebagai komponen yang saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan konstruksi dan layanan teknis. Secara manajerial, perusahaan perlu memprioritaskan pelatihan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan, sekaligus mempertahankan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Evaluasi berkala terhadap kualitas pelatihan, fasilitas, keamanan, serta hubungan kerja diperlukan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kebijakan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aluphi Hijau Lumina (t = 2,716; p = 0,015), sedangkan lingkungan kerja

memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan (t = 1,861; p = 0,080). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (F = 11,773; p = 0,001), dengan koefisien determinasi sebesar 0,581. Artinya, model penelitian mampu menjelaskan 58,1% variasi kepuasan kerja, sedangkan 41,9% lainnya belum dijelaskan oleh model. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang lebih kuat secara statistik dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada objek penelitian.

Implikasi praktis penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan melalui penyusunan materi sesuai kebutuhan pekerjaan, pemilihan pelatih yang kompeten, penerapan metode yang efektif, dan evaluasi program secara berkala. Perusahaan juga perlu mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan kondusif dengan memperhatikan penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan, serta hubungan antarkaryawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden sebanyak 20 karyawan dan cakupan penelitian yang hanya melibatkan satu perusahaan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden dan objek penelitian serta mempertimbangkan variabel kompensasi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karier untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Referensi

Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. Generics: Journal of Research in Pharmacy, 2(1), 9–15. https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271

Generics: Journal of Research in Pharmacy

Hasan, H. (2022). Pengembangan sistem informasi dokumentasi terpusat pada STMIK Tidore Mandiri. JURASIK (Jurnal Sistem Informasi dan Komputer), 2(1), 23–30. https://ejournal.stmik-tm.ac.id/index.php/jurasik/article/view/32

JURASIK (Jurnal Sistem Informasi dan Komputer)

Hilmi, A. N., & Setiawati, T. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta. Lentera: Multidisciplinary Studies, 2(1), 110–121. https://doi.org/10.57096/lentera.v2i1.58

Lentera: Multidisciplinary Studies

Khoiroh, U., Nashrullah, & Anam, S. (2026). Analisis teknik sampling dalam penelitian kuantitatif dan pengaruhnya terhadap kualitas data. Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 5(1), 1418–1424. https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/3914

Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature review terhadap kepuasan kerja: Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 4(1), 27–37. https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729

ResearchGate

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Priambodo, Y., Vikaliana, R., & Purnaya, I. N. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan ketepatan waktu jasa freight forwarding terhadap kepuasan pelanggan pada PT Semoga Sukses Logistik. IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(1), 57–66. Artikel sumber

Open Journal

Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 39–48. https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.7

Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi

Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences, 1(6), 882–894. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112

Yam, J. H. (2024). Kajian penelitian: Tinjauan literatur sebagai metode penelitian. Jurnal Empire, 4(1), 61–71. Artikel sumber