
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING, AND HUMAN RESOURCE EMPOWERMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION AT PT. BANK SULUTGO

Oleh:

Octo Bayu Putra Wongkar¹

Jantje L. Sepang²

Sjendry S.R. Loindong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Octowongkar99@yahoo.co.id

²Jantjesevang@yahoo.com

³Loindong18s@gmail.com

Abstrak: Perkembangan dunia bisnis perbankan semakin terasa persaingannya. Oleh karena organisasi perusahaan senantiasa dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sumber Daya Manusia merupakan faktor internal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi bisnis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah Regresi Linear berganda. Sampel yang digunakan 78 responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan yang akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pelatihan, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan

Abstract: The development of banking business world has been tighter. That's why the company organization always influenced by internal and external factors. Human resource is internal factor that influencing the most employee performance for this is one of the factor that can pushing the increasing of work satisfaction. Human resource is one of the most important element for an organization. The purpose of this research is to analysis the influence of Work Environment, Training, and Human Resource Empowerment on Employee Work Satisfaction. This research using multiple linear regression method. There are 78 respondents as the sample of this research. The result shows that simultaneously, work environment, training, and human resource empowerment are positive significant on employee work satisfaction. While, partially, work environment are not significant on employee work satisfaction, but training and human resource empowerment are positive significant on employee work satisfaction. The bank should gives attention to work environment, training, and human resource empowerment for that could increase the employee work satisfaction at PT. Bank Sulut Go Manado.

Keywords: work environment, training, human resource empowerment, employee work satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era global saat ini dunia usaha semakin kompetitif sehingga semakin ketat pula tingkat persaingan yang mengakibatkan organisasi bisnis diperhadapkan pada suatu tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Hal inilah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, *supervise*, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan terhadap bawahannya (Gilmer, 1966).

Karyawan pada suatu perusahaan merupakan sumber daya yang utama dan terpenting dibandingkan dengan sumber daya lainnya oleh karena tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya dalam organisasi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas sangat dibutuhkan oleh organisasi apapun untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada umumnya setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Menurut Sahoo (2011) Pemberdayaan karyawan yang tepat akan membuat perusahaan mengetahui potensi-potensi para karyawannya sehingga dapat terus memajukan perusahaan, pemberdayaan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membantu tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam hal ini dapat didekati dengan menganalisis kepuasan kerja. Dalam beberapa studi, Lingkungan Kerja, pelatihan dan pemberdayaan karyawan diketahui mempengaruhi kepuasan kerja. Alasan inilah yang mendorong penulis mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara :

1. Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
3. Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Nitisemito (2013:97) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan

faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor - faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Pelatihan

Jacius (1972), menyatakan bahwa *training* adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan merupakan melibatkan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2008).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Luthans (2008) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja seseorang tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Locke, 1995).

Penelitian Terdahulu

Timbowo (2016) melakukan penelitian tentang Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado” . Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado dan secara parsial lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bank BCA Tbk. Manado.

Rahmisyari. (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Randy(2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Di Batam”. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam. Koefisien determinasi menunjukkan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 12.6% sedangkan sisanya 87.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Wibowo (2014) melakukan penelitian dengan judul “[Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan \(Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Malang\)](#)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada [PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Malang](#).

Hipotesis / Preposisi dan Model Penelitian

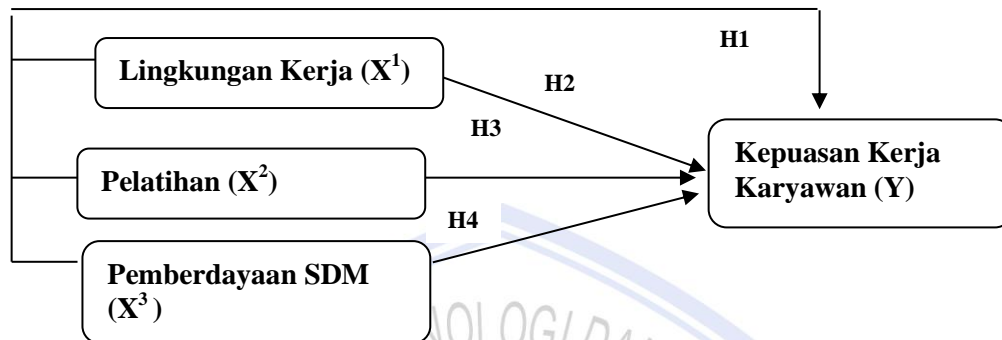
H₁ : Diduga Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

H₃ : Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

H₄ : Diduga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori, 2018

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif kausal.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang ada di kantor pusat PT. Bank SulutGo. Adapun jumlah Karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo berdasarkan keterangan yang diberikan oleh seorang karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada waktu melakukan penelitian bahwa secara keseluruhan berjumlah 362 karyawan termasuk karyawan tetap dan karyawan *on the job training* dan jumlah karyawan tersebut merupakan jumlah populasi dalam penelitian ini. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *non probability sampling* yaitu *Accidental Sampling* dan menetapkan 78 responden sebagai sampel penelitian.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Bank SulutGo pusat. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket atau kusioner penelitian. Peneliti menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuisisioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, tanggapan responden tentang lingkungan kerja, Pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Pada awalnya PT. Bank SulutGo bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dan didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akte no. 88 tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido, notaris pengganti dari Raden Kadiman. Sesuai Peraturan Daerah tanggal 2 Juni 1964 berikut perubahan-perubahannya dan terakhir diubah berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara. Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Bank Sulut tanggal 8 Mei 2015, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-0935695.AH.01.02.TAHUN 2015 tanggal 23 Mei 2015 dan Keputusan Dewan komisiner Otoritas Jasa Keuangan No. 17/KDK.03/2015 tanggal 23 September 2015 maka PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT Bank Sulut) berubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (BANK SULUTGO).

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1	0,195	0,574	Valid
	2	0,195	0,480	Valid
	3	0,195	0,486	Valid
	4	0,195	0,366	Valid
	5	0,195	0,417	Valid
	6	0,195	0,557	Valid
	7	0,195	0,502	Valid
Pelatihan (X_2)	1	0,195	0,735	Valid
	2	0,195	0,759	Valid
	3	0,195	0,638	Valid
	4	0,195	0,604	Valid
	5	0,195	0,640	Valid

Pemberdayaan (X_3)	1	0,195	0,573	Valid
	2	0,195	0,269	Valid
	3	0,195	0,201	Tidak Valid
	4	0,195	0,418	Valid
	5	0,195	0,569	Valid
	6	0,195	0,528	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,195	0,507	Valid
	2	0,195	0,596	Valid
	3	0,195	0,763	Valid
	4	0,195	0,756	Valid
	5	0,195	0,295	Valid
	6	0,195	0,287	Valid
	7	0,195	0,625	Valid
	8	0,195	0,695	Valid

Sumber: Data olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil $>$ dari r tabel (0,235). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*).

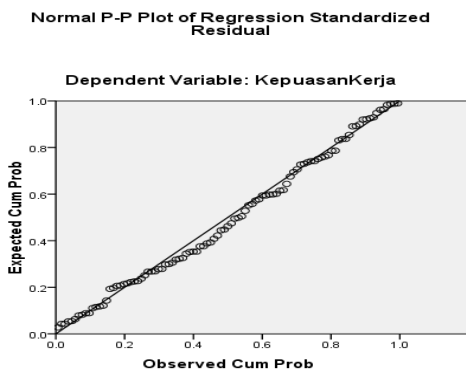
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronchbach Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan Kerja	0,635	Reliabel
Pelatihan Karyawan	0,689	Reliabel
Pemberdayaan SDM	0,625	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,683	Reliabel

Sumber: SPSS 17 (diolah)

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian memiliki reliabilitas atau ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

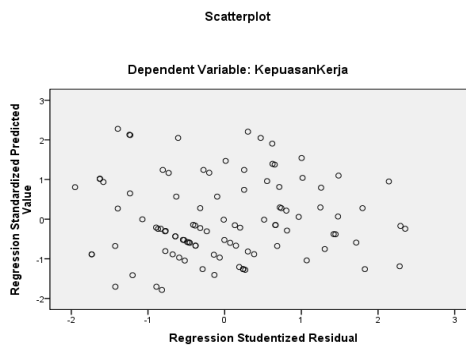
Uji Normalitas Data



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas Data
Sumber: SPSS 17 (diolah)

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: SPSS 17 (diolah)

Dari grafik *scatterplot* pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Deskripsi Hasil

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^b						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	6.062	3	2.021	35.222	.000 ^a
	Residual	5.450	95	.057		
	Total	11.512	98			

Sumber: SPSS 17(diolah)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat nilai F hitung sebesar 35,222 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Uji T

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.273	.436		.625	.533
	Lingkungan Kerja	.125	.101	.102	1.243	.217
	Training	.362	.068	.430	5.356	.000
	Pemberdayaan SDM	.448	.110	.354	4.073	.000

Sumber: SPSS 17 (diolah)

Dari Tabel 4, terlihat bahwa nilai t variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat sigifikansi 0.217, nilai ini lebih besar dari 0.05, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ditolak. Dari Tabel 4 juga terlihat bahwa nilai t variabel Pelatihan memiliki tingkat sigifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai sig < α , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Dari Tabel 4 terlihat bahwa nilai t variabel Pemberdayaan SDM memiliki tingkat sigifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai sig < α , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan Pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

Pembahasan

Hasil uji regresi dalam tabel Anova (Analysis Of Variance) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena angka probabilitas < dari 0.05 maka secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go. Luthans (2008) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDM. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Timbowo (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado" yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.217 atau > 0.05. Hal ini menandakan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO. Apakah lingkungan kerja tersebut kondusif atau tidak, karyawan PT. Bank Sulut Go tetap menjalankan pekerjaannya karena ada faktor lain yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut GO. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pareraway (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo" yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 atau < 0.05. Hal ini menandakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Training* adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan kerja yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membantu karyawan untuk lebih memahami tugas dan pekerjaan yang diembankan. Hal ini tentunya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zida (2016) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang" yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan SDM (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 atau < 0.05 . Hal ini menandakan bahwa variabel Pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan SDM yang baik akan berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan karena akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya penting bagi perusahaan dan membuat karyawan merasa dihargai. Demikian pula sebaliknya pemberdayaan SDM yang kurang baik akan berdampak negatif bagi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pareraway (2018) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo” menyatakan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa yang telah dilakukan dalam Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Kantor Cabang Utama PT. Bank SulutGo Manado.

1. Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.
2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.
3. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.
4. Pemberdayaan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.

Saran

Berdasarkan analisa tersebut diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian pada Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaann Karyawan yang akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Cabang Utama PT. Bank SulutGo Manado.
2. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gilmer, V.H. 1966. *Industrial Psychology*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Jacius, J.M. 1972. *Personal Management*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Charles E. Tuttle Company, Tokyo.
- Kandou. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA*. vol. 5, no. 3. pp. 120-130, available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18391/17919>. Diakses pada 15 Oktober 2018.
- Locke. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, Cetakan Pertama. Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sebelas. Cetakan Pertama. PT. Andi, Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pareraway, A.S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. vol. 6, no. 3. pp. 1828-1837, available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18391/17919>. Diakses pada 15 April 2018.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JMBI*. vol 5. no 1. pp 25-35, available at: <http://jurnaljmibi.rahmisyari.ac.id/index.php/man/article/view>. Diakses pada 18 Oktober 2018.

- Randy. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. vol. 5, no. 1, pp. 62-72, available at: <https://download.jurnalekonomidanbisnis.org/article.php?> Diakses pada 17 Oktober 2018.
- Sahoo, C.K. 2011. Employee Empowerment: A Strategy Towards Workplace Commitment. *European Journal of Business and Management*. vol. 3, no. 11, pp. 45-56, available at: <https://download.portalgaruda.org/article.php?> Diakses pada 17 April 2018.
- Timbowo, Z.S. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*. vol. 5, no. 1. pp. 29-37, available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18391/17919>. Diakses pada 15 April 2018.
- Zida, I.M. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Manajemen*. vol. 2, no. 2. pp. 125-135, available at: <http://jurnalmanajemen.zida.ac.id/index.php/man/article/view>. Diakses pada 20 Februari 2018.
- Wibowo, M. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal JMBI*. vol 3. no 1. pp 5-15, available at: <http://jurnaljmbi.muksiwibowo.ac.id/index.php/man/article/view>. Diakses pada 18 Oktober 2018.

