

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini teknologi berkembang begitu pesat ditandai dengan dengan memasuki revolusi teknologi 5.0 membuat banyak sekali masyarakat yang beranggapan bahwa internet merupakan tulang punggung teknologi informasi saat ini. Dengan internet tersebut masyarakat dapat berhubungan dan mengakses segala hal. Selain itu melalui teknologi ini juga membuat para individual juga bisa menjalankan aktivitasnya secara produktif dimanapun dan kapanpun. Tentunya dengan banyak perubahan ini akan banyak mengubah hal-hal di sekeliling kita terutama dalam mengelola organisasi. Dan pastinya akan banyak tantangan-tantangan yang timbul melalui perubahan tersebut terutama mengenai sumber daya organisasi tersebut (Laurie, 2011).

Sumber daya organisasi yaitu manusia merupakan akar dari sebuah kegiatan manajerial. Sumber daya manusia di terapkan untuk menyiapkan keterampilan, kecerdasan, pengalaman, serta hal-hal yang dibutuhkan bagi perusahaan untuk membangun perusahaan tersebut. Karena segala yang berhubungan dengan kemajuan perusahaan akan terus berkaitan dengan sumber daya manusianya sendiri, dengan melakukan kegiatan-kegiatan penunjang bagi keterampilan karyawan juga memungkinkan untuk sebagai pendorong bagi karyawan. Selain itu dengan sumber daya manusia juga akan lebih mudah untuk menyelesaikan hambatan, tantangan, serta dengan pengambilan keputusan, karena ada harfiahnya tidak ada alat yang lebih cekatan daripada manusia sendiri. (Clifford, 2014).

Dengan makin banyak pesaing antar sesama perusahaan maka pastinya akan makin pentingnya keterampilan karyawan bagi suatu perusahaan. Bagus untuk citra

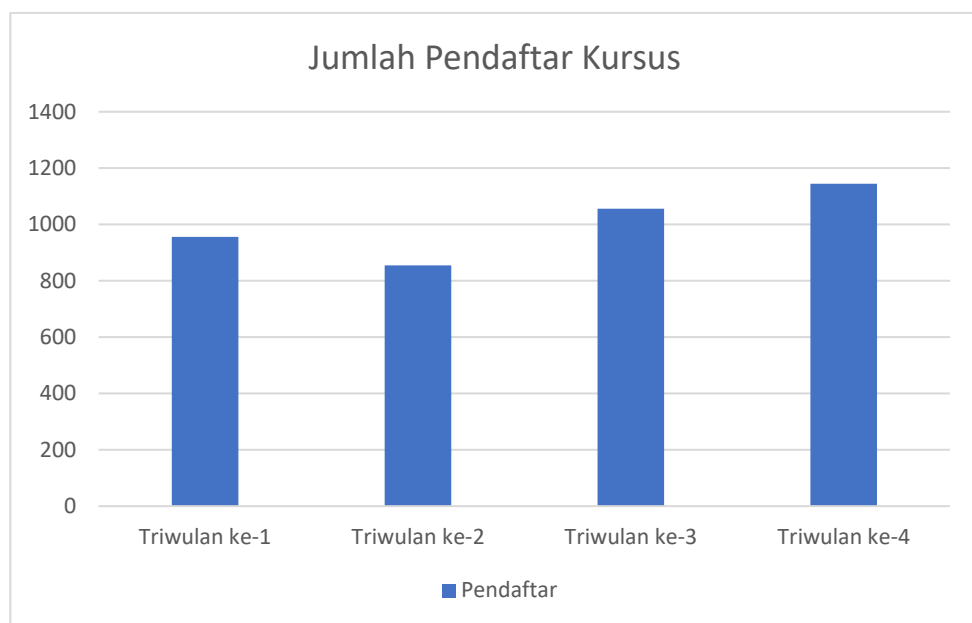
perusahaan yang memiliki tingkat kualitas sdm yang tinggi. Dan untuk mencapai dan menjunjung kualitas tersebut sewajarnya bagi perusahaan saat ini untuk melakukan atau mengadakan pelatihan bagi karyawannya (Rouhi, 2014). Bahkan sekarang perusahaan saling berlomba-lomba untuk mengikuti banyak pelatihan agar memiliki karyawan yang paling berkualitas. Tanpa disadari dengan banyaknya karyawan berkualitas membuat perusahaan membuat standart yang tinggi untuk para karyawan yang akan masuk kedalam perusahaan. Hal ini menjadikan pekerja ataupun Angkatan kerja juga memasang tinggi keterampilan yang harus mereka miliki sebagai persiapan untuk bekerja dan menjalankan rutinitas kerja agar memiliki kemampuan yang relevan dengan rekan-rekan kerja yang lainnya.

Organisasi harus mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi, organisasi mengumpulkan individu-individu yang biasanya disebut sebagai karyawan atau sumber daya manusia. Faktor terpenting dalam menentukan pertumbuhan atau penurunan suatu organisasi adalah tenaga kerjanya. Pegawai yang memenuhi standar organisasi dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu sumber daya yang mungkin digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan.

Pada empat tahun hingga saat ini mulai banyak sekali kanal ataupun *website* baru yang menyediakan kursus ataupun pelatihan sertifikasi untuk para mahasiswa, karyawan, hingga para masyarakat yang ingin memasuki dunia kerja. Pada dasarnya diadakannya website tersebut atau yang biasa disebut *market online learning* juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan sertifikasi para masyarakat yang ingin mengasah keterampilannya. Melalui ujian ataupun sertifikasi online para karyawan sudah bisa mendapatkan sebuah sertifikasi. Para masyarakat yang mulai membiasakan diri dengan standart keterampilan untuk bekerja biasanya banyak memilih untuk belajar otodidak untuk kemampuan-kemampuan tertentu. Keterampilan yang banyak dan beragam hingga bisa diikuti oleh kursus online berbayar. Dengan mulai banyaknya website-website penunjang

yang menyediakan kursus online sangat membantu bagi pekerja serta angkatan kerja yang ingin mengasah dan menaikkan level keterampilannya.

Mulai pada tahun 2021 bidang industri *education technology* terus membentangkan jaringannya hingga saat ini. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) terdapat 138 ribu pekerja di Indonesia dan sekitar hampir 90% dari jumlah pekerja tersebut yang terus membutuhkan pengembangan diri dan serta pelatihan. Serta terdapat data jumlah pendaftar kursus online bersertifikat dari salah satu *website market online learning* yang telah beroperasi mulai dari tahun 2020 sebagai berikut:



Sumber: Laporan Tahunan PT. X

Gambar 1. Jumlah pendaftar kursus triwulan pada tahun 2022

Berdasarkan gambar diatas, terlihat grafik batang dalam triwulan jumlah pendaftar kursus pada salah satu *market online learning* yang menjelaskan bahwa pada website tersebut pendaftar pada triwulan pertama ke triwulan kedua memiliki penurunan pendaftar kursus. Namun, untuk triwulan kedua ke triwulan ke ketiga memiliki kenaikan jumlah pendaftar serta begitu juga pada grafik pada triwulan ketiga hingga triwulan ke-4 yang memiliki kenaikan pendaftar kursus. Terlihat juga dalam grafik tersebut pada triwulan terakhir memiliki pendaftar khusus yang paling banyak yaitu mencapai hampir 1200 pendaftar. Hal tersebut membuktikan bahwasannya banyak masyarakat yang merasa bahwa pentingnya untuk meng-upgrade keterampilan dengan mengikuti pelatihan kursus.

Irsalina Alya Sharfina, 2023

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BEKASI)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id

Mengutip dari salah satu *website* yaitu *the converstation*, dikatakan bahwa perusahaan data pasar Statista memproyeksikan pendapatan industri ini di Indonesia akan mencapai US\$1,8 miliar (Rp 27,7 triliun) pada 2023. Ini jauh lebih tinggi dari 2019 yang hanya sebesar US\$112 juta (Rp 1,7 triliun). Salah satu faktornya adalah maraknya kursus daring yang ditawarkan perusahaan teknologi pendidikan “*edutech*” terutama di sektor nonformal. Di antaranya termasuk RevoU, Vocasia, My Skill, hingga Hacktiv8. Para penyedia mengiklankan dan mengklaim bahwa kursus mereka menjamin peserta mendapatkan pekerjaan. Kursus-kursus ini, misalnya, banyak fokus pada pengembangan karier era modern seperti pemasaran digital dan sains data. Oleh karena itu, kita pun bisa menemui banyak penyedia kursus daring yang menerbitkan sertifikat. Jika melihat media sosial profesional seperti LinkedIn, tak perlu waktu lama untuk menemukan unggahan mengenai sertifikat kursus dari berbagai institusi. Kursus online yang ada ini termasuk kedalam pelatihan non formal yang dilakukan oleh banyak orang.

Selain itu pelatihan juga dapat dikatakan sebagai pejenjang karir dimasa akan datang bagi individu yang bekerja karena biasanya setelah menyelesaikan pelatihan tersebut akan mendapat sertifikat bahkan gelar tambahan jika mengikuti pelatihan sertifikasi profesi. Padahal hal tersebut membuat individu yang tidak dapat pelatihan merasakan bahwa adanya kesenjangan keterampilan melalui sertifikasi tersebut. Maka dari itu penting juga peran sebuah lingkungan kerja akan keterampilan agar satu individu dengan individu yang lainnya tidak merasakan kesenjangan tersebut. Kesenjangan keterampilan sendiri merupakan perbedaan keterampilan ataupun keahlian yang berbeda antara para individu, biasanya kesenjangan keterampilan ini terjadi ketika suatu keahlian tertentu yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan berbeda daripada keterampilan yang banyak di pasar kerja (Hafiza et al., 2020).



Sumber: Info Bank TV (2017)

Gambar 2. Berita Kesenjangan Keterampilan

Seperti yang dijelaskan pada berita diatas yang mengangkat bagaimana kesenjangan keterampilan di Indonesia yang cukup besar sedangkan pertumbuhan ekonomi Indonesia tumbuh dengan cepat hingga 70 persen dari penduduknya yang berada di usia produktif pada tahun 2020. Kesenjangan keterampilan sendiri atau *skill gap* bisa menghalangi pertumbuhan ekonomi dalam memanfaatkan peluang yang ada. Sumber SDM yang kompeten, terampil dan mudah beradaptasi, sangatlah diperlukan untuk dapat bertahan di dunia bisnis. Oleh sebab itu industri dan perusahaan Indonesia harus berperan serta untuk menutup *gap skill* tersebut.

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana pekerjaan tersebut dilakukan. Pekerjaan tersebut adalah segala sesuatu mulai dari bagaimana fisik tempat kerja hingga hubungan antar-karyawan dan budaya organisasi di dalamnya. Produktivitas, kesejahteraan dan kepuasan karyawan sangat bergantung dengan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sementara lingkungan kerja yang tidak sehat atau *toxic* dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental serta kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan buruk maka perusahaan tentunya akan sulit mencapai tujuan perusahaan apalagi menggapai kinerja karyawan yang positif pada masing-masing individunya (Ronal & Hotlin, 2019).

Irsalina Alya Sharfina, 2023

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BEKASI)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
 [www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Bersaing Dengan Rekan Kerja, Sehat Atau Tidak?

Know-How
Feb 22 - Written By Yohana Belinda



Sumber: Website Geometri (2022)

Gambar 3. Berita Tensi antar Karyawan

Menurut survei yang diadakan pada Juli 2020, lebih dari seperempat pekerja merasakan kompetisi antar rekan kerja lebih tinggi dibanding tahun 2019. Dari hasil survei yang ada, kompetisi antara rekan kerja terlihat jelas pada pekerja di usia dibawah 40 tahun. Setidaknya sepertiga dari pekerja usia 40 kebawah melaporkan adanya peningkatan dalam persaingan di tempat kerja. Membina tingkat persaingan yang sehat dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi di antara pekerja dimanapun mereka berada. Tapi terlalu banyak kompetisi antar pekerja dapat menimbulkan efek yang bertolak belakang dikarenakan kebanyakan orang tidak terlalu nyaman di lingkungan kerja yang terlalu kompetitif.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik juga kepada diri sendiri dan orang lain sekitar. Ketika memiliki lingkungan yang baik maka antar rekan kerja akan terus mendukung satu sama lain dan tidak saling menjatuhkan. Dengan memiliki rekan kerja yang saling membantu satu sama lain akan memberikan motivasi satu sama lain agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi termasuk dalam keterampilan, dengan memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain tidak akan terjadinya kesenjangan keterampilan dalam suatu perusahaan. Walaupun tentunya juga dengan harus ada dukungan dari perusahaan tersendiri.

PT Bank Negara Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang sudah sangat tidak asing lagi bagi Masyarakat Indonesia. PT Bank Negara

Irsalina Alya Sharfina, 2023

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BEKASI)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Indonesia Tbk dengan sifatnya perbankan tidak jauh dari kegiatan pelatihan untuk karyawannya sendiri, karena PT Bank Negara Indonesia Tbk memiliki program yang bernama BNI Center. BNI Center menawarkan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan perusahaan. Program-program ini mencakup berbagai bidang, termasuk manajemen, keuangan, pemasaran, teknologi informasi, dan banyak lagi. Setiap program pelatihan di BNI Center dikembangkan oleh para ahli di bidangnya masing-masing. Para peserta akan mendapatkan materi pelatihan yang terkini dan relevan dengan perkembangan terbaru di industri mereka.

Tabel 1. Jumlah pelatihan karyawan PT Bank Negara Indonesia

No	Tahun	Jumlah pelatihan per karyawan	Jumlah karyawan
1	2018	165,30	4.452.413
2	2019	13,01	370.386
3	2020	29,37	798.585
4	2021	28,60	2.137.642
5	2022	38,90	1.057.238

Sumber: *Annual Report PT Bank Negara Indonesia*

Dijelaskan juga pada laporan tahunan dari PT Bank Negara Indonesia bahwa ukuran rata-rata pelatihan karyawannya pertahunnya beragam. Pada tahun 2018 dengan efektif PT BNI memberikan 165 pelatihan kepada masing-masing karyawannya namun mengalami penurunan drastis pada tahun 2019 dimana tahun yang memiliki pelatihan paling sedikit diantara tahun sebelum dan sesudahnya yaitu hanya melakukan 13 kali pelatihan per karyawannya. Dan memiliki penurunan pelatihan lagi dari tahun 2021 dimana memiliki penurunan sebesar 1 pelatihan dari tahun sebelumnya yaitu 2020. Namun, diantara keseluruhan perubahan drastis pelatihan dari tahun 2018 ke 2019 yang patut diperhatikan.

Setelah melakukan pra-survey kepada 16 karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi, ditemukan bahwa kinerja karyawan, pelatihan, lingkungan kerja serta kepuasan kerja belum optimal, dikarenakan masih ada karyawan yang merasakan kekurangan dalam pekerjaannya. Hal ini diketahui dengan hasil pra-survey dengan cara menyebar kuesioner yang berisikan mengenai indikator-indikator.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

Irsalina Alya Sharfina, 2023

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BEKASI)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	87,5%	14	12,5%	2
2	Saya tidak membicarakan hal – hal negatif dalam pekerjaan dengan orang – orang di luar tempat kerja saya	75%	12	25%	4

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2, melalui data pra-survey yang telah dilakukan kepada 16 orang responden PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasakan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien sebesar 12,5% dan suka membahas beberapa hal-hal negative dalam pekerjaan dengan orang di luar tempat kerja sebesar 25%. Apabila kinerja karyawan menurun, maka hasil kerja tidak optimal dan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Perusahaan saya mengeluarkan banyak dana untuk meningkatkan kompetensi karyawan	87,5%	14	12,5%	2
2	Saya puas dengan pelatihan dan pengembangan yang saya terima	68,8%	11	31,3%	5

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, melalui data pra-survey yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasakan bahwa PT BNI Tbk tidak mengeluarkan banyak dana dalam meningkatkan kompetensi karyawannya sebesar 12,5% dan tidak puas dengan pelatihan serta pengembangan sebesar 31,3%. Jika ada karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang diterima tidak cukup untuk diterapkan maka harus ada evaluasi tersendiri untuk perusahaan.

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

Irsalina Alya Sharfina, 2023

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BEKASI)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Saya senang menemukan solusi untuk beragam permasalahan	81,3%	13	18,8%	3
2	Evaluasi kerja menghasilkan komentar yang membangun dari rekan kerja	75%	12	25%	4

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, melalui data pra-survey yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak merasakan senang dalam menemukan solusi untuk beragam masalah sebesar 18,8% dan tidak merasakan evaluasi kerja menghasilkan komentar yang membangun sebesar 25%. Maka, lingkungan kerja pada perusahaan belum cukup baik untuk beberapa karyawannya dan harus diperhatikan kembali agar perusahaan dapat membuat lingkungan yang nyaman untuk karyawan.

Tabel 5. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		%	Ya	%	Tidak
1	Manajer tempat saya bekerja mendukung saya	75%	12	25%	4
2	Saya menikmati bekerja dengan orang-orang di sini	87,5%	14	12,5%	2

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5, melalui data pra-survey yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak merasa manajer perusahaan mendukung karyawan tersebut sebesar 25% dan merasa tidak menikmati bekerja dengan orang yang bekerja di perusahaan sebesar 12,5%. Dengan melihat data pra-survey tersebut membuktikan jika didalam Perusahaan selalu ada karyawan yang merasa tidak, sementara itu dengan tingkat kepuasan yang menurun juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Melalui data pra-survey yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner terdapat kekurangan yang dirasakan karyawan dalam variabel kinerja karyawan, pelatihan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Dengan melihat kurang

optimalnya dapat menjadi acuan untuk dilakukannya penelitian pada PT Bank Negara Indonesia Tbk KCU Bekasi.

Selain itu, dengan didukung juga oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Putri & Ratnasari (2019) mendapatkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pasaribu (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Sedangkan Sedayu (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan Ahmad et al., (2019) berpendapat lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Suardi (2020) menyatakan jika kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, dimana tidak sepaham oleh penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) yang menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?

6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi
5. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Bank Negara Indonesia KCU Bekasi
6. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?
7. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Bank Negara Indonesia KCU Bekasi?

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian dari tujuan penelitian, maka terdapat manfaat dari hasil penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

- a) Manfaat Teoritis

Untuk memberikan banyak rujukan terhadap kajian-kajian teoritis di bidang ilmu ekonomi dan penelitian ini juga dimaksudkan agar dapat menjadi sumber referensi atau pedoman dalam melahirkan penelitian-penelitian baru. Penulis juga bisa mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan pada Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat menjadi acuan organisasi atau perusahaan dalam mengukur dan mengelola pelatihan dan lingkungan kerja sehingga dapat mencapai kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi di perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan selama menempuh pendidikan di Program Studi Sarjana Manajemen, anda mampu mendalami dan mengamalkan pemahaman dan informasi yang diperoleh selama perkuliahan tentang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, skripsi ini berfungsi sebagai sumber informasi untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan, serta topik-topik lain yang pada akhirnya dapat diterapkan pada manajemen sumber daya manusia.