

**PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN KEADILAN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk.
BAGIAN KEUANGAN DAN LITBANG DI GRESIK**

MOHAMMAD ARMYN RIZAL

RIZAL, MOHAMMAD ARMYN

Pemibimbing : Dra.Ec.Endang Purnomowati

Efektivitas pelatihan, keadilan organisasional, kepuasan kerja

JOB SATISFACTION

KKB KK B 510/1o Riz p

ABSTRAKSI

Penelitian ini menitik beratkan untuk mengetahui dampak efektivitas pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan variabel keadilan organisasional yang memediasi hubungan tersebut, karena variabel-variabel tersebut sangat banyak sekali dibicarakan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel di antaranya, variabel bebas yaitu efektivitas pelatihan (X), variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel *intervening* yaitu keadilan organisasional (Z).

Pengolahan data diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu hanya karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang dijumpai hanya selama seminggu yang dijadikan sampel, kuesioner juga menggunakan skala Likert. Hasil perhitungan menggunakan alat uji statistik “Analisis Jalur” atau biasa disebut “*Path Analysis*”, analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dari 83 karyawan bagian keuangan dan litbang yang telah mengikuti pelatihan di PT. Semen Gresik, menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat/diketahui dengan melihat signifikansi efektivitas pelatihan sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 dan melihat nilai t hitung didapati sebesar 3.177 yang lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1.990. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patrick L. Owens yang menyatakan bahwa para karyawan lebih cenderung memperlihatkan kepuasan mereka atas peringkat kinerja dan rasio masukan/hasil relatif terhadap efektivitas pelatihan yang akurat, dilaksanakan secara adil, bebas dari bias, dan menyentuh aspek-aspek pekerjaan.

Selain itu, efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan keadilan organisasional sebagai variabel *intervening* karena memiliki signifikansi efektivitas pelatihan sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 dan melihat nilai t hitung didapati sebesar 3.177 yang lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1.990. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patrick L. Owens pada tahun 2006 yang menyimpulkan bahwa para karyawan mempersepsikan adanya keseimbangan antara masukan-masukan yang mereka berikan kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan hasil-hasil atau balas jasa (*reward*) yang diberikan organisasi, dan tidak adanya kejanggalankejanggalan dalam penerapan prosedur-prosedur dari praktek organisasional (pelatihan, penilaian kinerja, persepsi adil atau tidak adil dari suatu *output*), akan menciptakan emosi positif, yang pada gilirannya akan memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap, dan kepuasan mereka.

