

HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA

Susi Marni¹, Julisman², Rosmawati Agustini³

STEI Ar-Rachman^{1,2}, Universitas Nagoya Indonesia³

email: dr.susimarni@gmail.com¹, ijoels@gmail.com², rose190877@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *survey*. Sampel yang digunakan adalah 53 responden yang merupakan karyawan PT ISS Indonesia area PT. Chiba Vision Batam. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik koesioner. Sedangkan analisis terhadap data menggunakan analisis secara kuantitatif. Hasil penelitian didapatkan secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai R sebesar 0,763 atau 76,3%. Selanjutnya, dilihat dari nilai korelasi *bivariate pearson*, nilai sig pada variabel pelatihan dengan kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Pada variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between training and career development with job satisfaction. The method used for sampling in this study is a survey. The sample used is 53 respondents who are employees of PT ISS Indonesia area of PT. Chiba Vision Batam. The data collection technique uses a questionnaire technique. While the analysis of the data using quantitative analysis. The research results obtained partially or simultaneously both independent variables affect the dependent variable. So it can be concluded that there is a relationship between training and career development in increasing job satisfaction, this is because the R value is 0.763 or 76.3%. Furthermore, judging from the Pearson bivariate correlation value, the sig value of the training variable with job satisfaction is $0.000 < 0.005$, which means that there is a significant correlation or relationship between training and job satisfaction. The career development variable with job satisfaction has a sig value of $0.000 < 0.005$, which means that there is a significant correlation or relationship between career development and job satisfaction.

Keywords: training, career development, job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Terutama pada sektor industri jasa yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan laju pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Dari data yang dilansir dikti, Mantan Menteri Ekonomi dan Pariwisata Mari Elka Pangestu mengatakan bahwa Sektor industri jasa berkontribusi meningkatkan PDB nasional dari 45 persen di tahun

2010 menjadi 55 persen di tahun 2012. Selain itu, sektor industri jasa juga mampu menciptakan 21,7 juta lapangan pekerjaan dalam kurun waktu 2000-2010. Begitu pula dengan potensi pendapatan di sektor jasa cleaning service yang terus meningkat setiap tahunnya hingga double digit seiring dengan pesatnya pertumbuhan industri properti, hospitality, dan layanan publik.

Berdasarkan data dari Asosiasi Perusahaan cleaning service Indonesia (Apklindo) omzet pengusaha cleaning service di Indonesia tahun lalu mencapai Rp 60 triliun, dan diprediksi meningkat 15% pada tahun ini. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam industri jasa. Terwujudnya keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia. Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan jangka waktu suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan masa depan suatu perusahaan, dimana bergantung kepada kinerja SDM. Hal ini dapat dibuktikan dengan peran SDM turut terlibat dalam menjalankan seluruh kegiatan yang ada di suatu perusahaan. Apabila SDM tersebut tidak memiliki kompetensi yang baik maka akan berdampak terhadap tinggi atau rendahnya kinerja SDM yang nantinya dapat menghambat seluruh kegiatan perusahaan. Hal tersebut akan memberikan dampak kemunduran bagi perusahaan dan pada akhirnya perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menyadari dengan adanya keterkaitan hal tersebut, perusahaan harus mampu mengembangkan kompetensi dan kinerja karyawan

Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan (Harras, et, al., 2020). Kepuasan Kerja berhubungan dengan hasil setiap individual. Kepuasan Kerja yang baik tentunya sangat diinginkan oleh setiap pihak, baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Wahyu & Salam, 2020). Sistem rekrutmen biasanya setiap perusahaan berbeda – beda tergantung standart perusahaan yang berlaku. Sistem rekrutmen yang baik dan benar akan mengakibatkan sumber daya manusia bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga (Wardhana, et, al., 2020). Tapi pada tahun 2015, diliput dari Liputan6 (www.liputan6.com) yang menyatakan bahwa hampir 73% tenaga kerja di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya. Ini disebabkan karna beberapa faktor yaitu sistem rekrutmen yang belum memenuhi standar, gaji, kurang nya pelatihan, beban kerja, ketidak adanya pengembangan karir, dan lain sebagainya (Dandu, 2019). Hal ini menandakan bahwa sebagian perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan para pekerja sesuai standar pada umumnya. Pelatihan berguna untuk mengasah keahlian yang ada pada karyawan demi menghasilkan output yang berkualitas (Setiawan, et, al., 2021; Purnamaningtyas & Fajariyanti, 2021). Pelatihan yang dilakukan perusahaan akan memberikan dampak yang berbeda kepada tingkat kepuasan kerja suatu karyawan (Haki, 2021). Pelatihan yang tearah dan sistematis akan menunjang karir karyawan. Pengembangan karir karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun baik.

Beberapa aspek yang dapat menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja

juga mencapai tujuan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2009:274), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Hasil wawancara dengan Employee Services and Industrial Relation Manager di PT. ISS Indonesia Head office menyatakan bahwa perusahaan telah membuka kesempatan untuk mengembangkan karir para karyawannya dengan memberikan tawaran promosi jabatan serta dukungan dana berupa pinjaman bagi siapa saja yang ingin meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Namun, hal tersebut tidak disertakan dengan keinginan dari pribadi masing-masing karyawan. Manajer beranggapan bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh pola pikir karyawan yang merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa ada permasalahan mengenai pengembangan karir karena perusahaan menginginkan para karyawannya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, dengan harapan meningkatnya kompetensi karyawan akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dinyatakan Wexley dan Yukl dalam Insiar Budiarti et.all (2018:141) bahwa kepuasan kerja sebagai kepuasan kerja yaitu suatu langkah karyawan merasa bahwa bagian atau pekerjaann, dapat dijelaskan dimana kepuasan ialah perasaan yang dirasa puas atau tidak puas dalam diri karyawan yang behubungan dengan pekerjaanya.

Pelatihan

Pelatihan menurut Mon & Mulyadi (2021) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan pada dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan (Rohmah, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menerapkan metode dengan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dimana angka merupakan bentuk data yang akan didapatkan di lapangan sehingga dalam perhitungannya menggunakan statistic (Sugiyono, 2019). Metode ini dipilih karena mencari tingkat kepuasan kerja karyawan dengan hubungan pelatihan dan pengembangan karir. Metode sensus digunakan dalam pengambilan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi pada obyek penelitian ini berjumlah 53 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan | |
|-------------------------|-----------------|----------|---------|------------|--|
| Pelatihan (X1) | 1 | 0.728 | 0.266 | Valid | |
| | 2 | 0.696 | | | |
| | 3 | 0,625 | | | |
| | 4 | 0,637 | | | |
| | 5 | 0,433 | | | |
| | 6 | 0,316 | | | |
| | 7 | 0,419 | | | |
| Pengembangan Karir (X2) | 1 | 0,821 | 0.266 | | |
| | 2 | 0,572 | | | |
| | 3 | 0,549 | | | |
| | 4 | 0,632 | | | |
| | 5 | 0,719 | | | |
| Kepuasan Kerja (Y) | 1 | 0,682 | 0.266 | | |
| | 2 | 0,524 | | | |
| | 3 | 0,768 | | | |
| | 4 | 0,295 | | | |
| | 5 | 0,644 | | | |
| | 6 | 0,530 | | | |

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

| Variabel | cronbach's alpha | Keterangan |
|--------------------|------------------|------------|
| Pelatihan | 0,649 | Reliabel |
| Pengembangan Karir | 0,681 | |
| Kepuasan Kerja | 0,632 | |

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai ambang batas 0,60, hal ini berarti bahwa item dari masing-masing variabel adalah

reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig |
|--------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|------|
| | B | Std.Error | | |
| (Constant) | 8.801 | 2.469 | | .001 |
| Pelatihan | .136 | .068 | .201 | .001 |
| Pengembangan Karir | .625 | .096 | .657 | .000 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,801 + 0,136X_1 + 0,625X_2$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 8,801. ini menunjukkan jika pelatihan dan pengembangan karir adalah nol, maka kepuasan kerja memiliki nilai 8,801.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,136 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin 1% variabel pelatihan akan meningkatkan kepuasan kerja 0,136. Koefisien pelatihan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kepuasan kerja.
3. Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,625 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin 1% variabel pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja 0,625. Koefisien pengembangan karir bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Hasil Uji Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi
 Correlations

| | | Pelatihan | Pengembangan Karir | Kepuasan Kerja |
|--------------------|---------------------|-----------|--------------------|----------------|
| Pelatihan | Pearson Correlation | 1 | .415** | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .000 |
| Pengembangan Karir | N | 53 | 53 | 53 |
| | Pearson Correlation | .415** | 1 | .741** |
| Kepuasan Kerja | Sig. (2-tailed) | .002 | | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 |
| | Pearson Correlation | .474** | .741** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 53 | 53 | 53 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil OLah Data (2023)

Dilihat dari nilai korelasi *bivariate pearson*, nilai sig pada variabel pelatihan dengan kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Pada variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .763 ^a | .582 | .565 | 1.111 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas, masing-masing variabel bebas memberikan hubungan sebesar 0,763 atau 76,3%.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial/Uji t

Tabel 6. Uji Parsial/Uji t

| Variabel | T | Sig. | Keterangan |
|--------------------|-------|-------|----------------------------|
| Pelatihan | 3,871 | 0,001 | Berpengaruh Secara Parsial |
| Pengembangan Karir | 6,542 | 0,000 | |

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dapat dilihat bahwa: berdasarkan temuan uji t yang terdapat pada tabel di atas.

1. Karena variabel pelatihan memiliki nilai thitung sebesar 3,871, dapat disimpulkan bahwa nilai ttabel sebesar 1,674 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga disimpulkan berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung juga oleh penelitian dari Eli Yulianti (2015) yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan.
2. Diketahui variabel pengembangan karir memiliki nilai thitung sebesar 6,542, nilai ttabel sebesar 1,674, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, dengan kesimpulan ada hubungan yang jelas antara hal tersebut dengan kinerja karyawan, serta dampak yang cukup besar. Penelitian ini sependapat dengan penelitian Abdul dan Rizky (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan bahwa setiap variabel independen

dalam model memiliki dampak gabungan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 86.048 | 2 | 43.024 | 34.830 | .000 ^b |
| 1 Residual | 61.763 | 50 | 1.235 | | |
| Total | 147.811 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Nilai sig adalah 0,000 sesuai tabel diatas dan nilai F hitungnya adalah 34,830. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena dari hasil uji Fhitung diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah $34,830 > FTabel = 3,17$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk melatih karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan ilmu baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan dapat meningkatkan skill atau upgrade diri secara langsung sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.
2. Pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir/jenjang karir maka setiap karyawan mempunyai kesempatan dalam meningkatkan pengetahuan dan jabatannya dengan kinerja yang baik dan sesuai keinginan perusahaan tentunya. Pengembangan karir yang ingin dicapai oleh karyawan akan ditentukan dengan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 1(2), 104-118
- Haki, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 64- 74.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya

Manusia Untuk Mahasiswa.

- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021, April). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam. In Combinesconference On Management, Business, Innovation, Education And Social Sciences (Vol. 1, No. 1, Pp. 2165-2177).
- Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Cetakan Kesembilan
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Bima: Journal Of Business And Innovation Management, 2(2), 147-162.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk), 1(2), 186- 195
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wardhana, A. K., Nainggolan, K., Lestiwati, R., & Fadly, R. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Stei Ekonomi, 29(01), 1-11.