
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TAIHO NUSANTARA

Sulthan Rafi Susilo¹; Puspita Wulansari²

Universitas Telkom, Bandung^{1,2}

Email : sulthanrafisusilo@gmail.com¹; puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

SDM yang terkelola dapat melakukan suatu pekerjaan secara efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. PT. Taiho Nusantara dalam pengelolaan SDM yang dimiliki dengan memperhatikan pengembangan karier serta program pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan guna menambah kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri di perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami bagaimana pengaruh atau dampak pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taiho Nusantara, kemudian bagaimana dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taiho Nusantara, serta untuk mengetahui bagaimana dampak pengembangan karier serta pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taiho Nusantara. Didalam penelitian ini menerapkan jenis penelitian deskriptif dengan model kuantitatif. Dengan menerapkan metode *non probability sampling* jenis sampel jenuh, banyaknya sampel sejumlah 97 karyawan PT. Taiho Nusantara. Teknik analisis data yang diterapkan yaitu terdiri atas analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis parsial (uji T), uji hipotesis simultan (uji F), uji koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan jika pengembangan karier berdampak signifikan positif kepada kepuasan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara. Hasil temuan yang ditemukan menjabarkan jika variabel pengembangan karier (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja (Y) sebesar 53,14%.

Kata Kunci : Pengembangan Karier; Pelatihan, Kepuasan Kerja; MSDM

ABSTRACT

Managed human resources can do a job effectively and efficiently in realizing the goals of the company. PT. Taiho Nusantara in managing its human resources by paying attention to career development and training programs that can be offered to employees in order to boost job satisfaction with the employees themselves in the company. This study aims to understand the influence or impact of career development on employee job satisfaction at PT. Taiho Nusantara, then how the impact of training on employee job satisfaction at PT. Taiho Nusantara, as well as to find out how the impact of career development and training on employee job satisfaction at PT. Taiho Nusantara. In this study apply the type of descriptive research with quantitative models. By using the non-probability sampling method of saturated sample type, the number of samples amounted to 97 employees of PT. Taiho Nusantara. The data analysis techniques applied consist of descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, partial hypothesis test (T test), simultaneous hypothesis test (F test), determination coefficient test. The results obtained in this study show that career development has a significant positive impact on job satisfaction and training has a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Taiho Nusantara. The

findings found describe if the variables of career development (X1) and training (X2) have an influence on job satisfaction (Y) by 53.14%.

Keyword : Career Development; Training, Job Satisfaction; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, keberhasilan perusahaan dalam bersaing secara ketat ialah sangat krusial terutama dalam hubungan antar perusahaan dan anggota perusahaan (Fernando dan Wulansari, 2020) Dan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkannya sangat bergantung pada peranan sumber daya manusia. SDM mempunyai peran krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Ferdian et al., (2020) mengatakan bahwa salah satu sumber utama pada perusahaan ialah SDM yang dimiliki. Hal tersebut berdampak kepada peran yang dimiliki oleh karyawan atau pekerja menjadi penting guna menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya ialah bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Istitania et al., (2020) menjelaskan jika kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mempertahankan para pekerjanya. Dengan demikian Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut dirasa sebagai suatu yang krusial dan mendatangkan *benefit*. Peningkatan kepuasan kerja SDM diterapkan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan agar selalu berkembang serta bertahan . (Fahrizi, Naser, Aziz, 2021).

Menurut penjelasan Robbins & Judge (2019 : 115) menjelaskan jika Emosional atau bentuk perasaan seorang karyawan dapat menggambarkan bagaimana mereka menghadapi pekerjaan, sehingga secara tidak langsung bentuk perasaan karyawan dapat mempengaruhi tingkat sumber daya manusia mereka. Persentase kepuasan kerja pekerja yang baik maka menghasilkan hasil positif terhadap tanggung jawabnya. Demikian juga apabila karyawan dirasa kurang puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan suatu sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ranjabar (2021 : 227) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang baik merupakan tanda perusahaan yang dikendalikan dengan baik serta efektif.

Berdasarkan data dari Jobstreet (2022) sebesar 73% karyawan dianggap kurang puas kepada pekerjaan mereka karena beberapa faktor yakni tidak adanya pengembangan karier yang jelas, menjalankan pekerjaan yang dengan latar belakang

pendidikan yang tepat, *work-life balance*, serta karakteristik para atasan pada perusahaan. Hal tersebut juga berdampak pada PT. Taiho Nusantara yang dimana tingkat kepuasan karyawan mengalami fluktuasi pada periode Januari hingga Oktober tahun 2022. (Gambar 1). Hal tersebut tidak diinginkan oleh perusahaan, perusahaan mengharapkan selalu meningkatnya tingkat kepuasan para karyawannya.

Guna adanya peningkatan kepuasan kerja yang diinginkan perusahaan terdapat faktor-faktor yang akan berakibat kepada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2020 : 203) berpendapat bahwa terdapat tujuh (7) faktor yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yakni balasan secara adil serta layak, peletakan posisi yang selaras dengan tingkat kemampuan, beban kerja, lingkungan serta suasana kerja, media atau alat yang mendukung pekerjaan, sikap pemimpin, sifat pekerjaan itu sendiri. Sartika (2022) menjelaskan gaji, lingkungan kerja, serta pengawasan yang ada pada perusahaan memiliki dampak positif guna peningkatan kepuasan kerja. Lukman (2020) menjelaskan jika psikologis, fisik, finansial, serta sosial dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja yang diinginkan program pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan dapat berdampak pada kualitas SDM karyawan yang perusahaan miliki serta peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Dibuktikan oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Ardyanftri & wahyuningtyas (2016) menegaskan bahwa pelatihan serta kesempatan dalam pengembangan karir secara signifikan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan Telkom University. Penelitian lain dijalankan oleh Wau (2021) didapatkan hasil jika pengembangan karier memiliki dampak positif kepada kepuasan kerja pekerja pada perusahaan MNC Studios. Dengan kegiatan pengembangan karier perusahaan diharapkan dapat menciptakan kesetaraan antara kebutuhan karyawan atau kemampuan perusahaan, menimbulkan motivasi karyawan dalam mewujudkan perencanaan karier yang diinginkan sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Faronsyah & Trisninawati (2020) menunjukkan jika pengembangan Karier mempengaruhi secara signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Akhmal (2019) menjelaskan jika pengembangan Karier memiliki dampak yang positif kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. X di Tanjung Morawa, Medan.

Adanya pandemi *covid-19* memiliki dampak pada PT Taiho Nusantara, yaitu khususnya dalam proses pengembangan karir karyawan tepatnya pada program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan tidak dapat mengadakan *training skill* serta adanya penekanan *cost*. Sehingga proses pengembangan yang seharusnya diberikan kepada karyawan PT. Taiho Nusantara menjadi terhambat.

Selain variabel pengembangan Karier, terdapat variabel lain yang mesti dipahami perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yakni penerapan pelatihan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut beberapa peneliti sebelumnya dapat menyimpulkan bahwasannya pelatihan memiliki dampak yang positif bagi kepuasan kerja karyawan, yakni Pramono & Handini (2020) menjelaskan jika adanya pengaruh pelatihan kerja kepada kepuasan kerja karyawan. Omokoje & Edith (2021) yang melakukan penelitian pada *Integrated Data Services Limited (IDSL)* kota Benin. Menjelaskan bahwasannya adanya dampak yang signifikan dari variabel pelatihan kepada kepuasan kerja karyawan *Integrated Data Services Limited (IDSL)* kota Benin. Osewe & Gindicha (2021) mengemukakan bahwa adanya dampak positif dari pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga menurut Wibowo (2021) menyatakan jika pelatihan kerja berdampak secara positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Diperkuat oleh Sesen & Ertan (2021) yang melakukan penelitian pada asisten perawat pada 12 pusat panti jompo yang berbeda di Cyprus Utara. Peneliti menemukan jika pelatihan memberikan dampak yang positif dalam memengaruhi munculnya kepuasan kerja.

Pandemi *covid-19* yang terjadi juga berdampak kepada program pelatihan yang diadakan oleh PT. Taiho Nusantar dalam tiga periode terakhir yang mengalami beberapa hambatan. (Tabel 1)

Berdasarkan uraian di atas mengenai Pengembangan Karier dan Pelatihan yang dikaitkan dengan Kepuasan Kerja, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara".

Rumusan Masalah

Beralaskan latar belakang yang dijabarkan, disimpulkan perumusan masalah pada penelitian ini diantaranya:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara?

Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta rumusan masalah yang dijelaskan, tujuan dari penelitian yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020 : 10) mengatakan MSDM merupakan disiplin serta keterampilan yang menyusun interaksi serta kontribusi energi kerja agar berjalan lancar guna mendukung terrealisasikan tujuan perusahaan, karyawan, serta pihak lainnya. Pendapat lain menurut Fahmi (2016 : 01) menjelaskan MSDM merupakan serangkaian kegiatan dalam perusahaan yang dijuruskan untuk merekrut, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi menurut Wulansari et al. (2022 : 3) menjelaskan bahwa Perilaku Organisasi merupakan segala sesuatu yang bertautan dengan tindakan yang dilakukan individu atau kelompok yang dapat saling mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan. Adapun menurut pendapat Robbins & Judge (2019 : 38) menjelaskan Perilaku Organisasi atau *Organizational Behavior (OB)* adalah bidang yang mempelajari dampak dari perilaku yang dimiliki individu, ataupun kelompok pada perusahaan, yang bertujuan guna penerapan pengetahuan tersebut dalam peningkatan efektivitas organisasi.

Pengembangan Karier (X1)

Berdasarkan pendapat Sinambela (2019 : 260) ialah usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya. Pengembangan karier yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Menurut pendapat Mangkunegara (2017 : 77) menjelaskan pengembangan karier ialah aktivitas kepegawaian yang mampu mengarahkan para karyawan dalam perencanaan karier masa depan di perusahaan, agar karyawan serta perusahaan dapat berkembang secara maksimum.

Pelatihan (X2)

Pelatihan menurut penjelasan Kasmir (2016 : 126) pelatihan ialah suatu proses dalam membangun serta membekali para karyawan dengan penambahan keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta perilaku. Pendapat lain menurut Sinambela (2019 : 169) menjelaskan pelatihan merupakan suatu aktivitas dalam peningkatan keahlian seorang karyawan dengan mengalokasikan anggaran sebagai bentuk investasi.

Kepuasan Kerja (Y)

Priansa (2017 : 18) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja ialah kompilasi perasaan pekerja dengan pekerjaannya, apakah bahagia ataupun tidak bahagiannya. Perasaan karyawan dengan pekerjaannya mencerminkan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Pendapat lain menurut Ranjabar (2021 : 228) mengatakan jika kepuasan kerja ialah sekumpulan pandangan para karyawan mengenai menyenangkan ataupun tidak menyenangkannya pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Hubungan Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Yusuf (2016 : 179) menjelaskan pengembangan karier ialah kondisi yang menampilkan terciptanya pengembangan status seseorang didalam perusahaan pada jenjang karier yang sudah ditentukan dalam perusahaan yang berkaitan. Perusahaan yang memperhatikan karyawannya akan memberikan suatu pengembangan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan lainnya. Untuk itu adanya pengembangan

karier dilakukan untuk merubah kondisi serta pengembangan kepuasan kerja . Hubungan antara pengembangan karier serta kepuasan kerja juga dibuktikan dalam penelitian Wau (2021) menjelaskan bahwa Pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan menurun.

Hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja

Diadakannya suatu program pelatihan, perusahaan berharap akan adanya peningkatan keahlian sumber daya manusia yang dimiliki serta kepuasan kerja karyawan perusahaan itu sendiri. Sehingga para karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ardyanftri & Wahyuningtyas (2016) pada karyawan Telkom *University* menegaskan bahwa pelatihan serta kesempatan dalam pengembangan karier secara signifikan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan Telkom *University*. Dengan demikian peningkatan dalam pelatihan serta pengembangan karier dapat membantu pihak perusahaan dalam peningkatan kepuasan karyawan mereka. Didukung juga oleh penelitian Osewe & Gindicha (2021) menegaskan bahwa pelatihan yang diberikan organisasi dapat memperkaya ilmu pengetahuan serta meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga pelatihan tersebut memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

(Lihat Gambar 2. Kerangka Pemikiran)

Hipotesis Penelitian

Didasarkan dalam rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan, penulis akan menjelaskan hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1: Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taiho Nusantara.
- H2: Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taiho Nusantara.
- H3: Pengembangan Karier dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taiho Nusantara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan yakni metode kuantitatif. Sugiyono (2022 : 7) menjelaskan metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode penelitian dengan bersumber atas asas positifisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan cara mengumpulkan dan menganalisis sekumpulan data. Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan guna mengetahui hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian.

Populasi berdasarkan penjelasan Sugiyono (2022 : 215) bahwasannya populasi yaitu wilayah umum secara tersusun dari objek dengan karakteristik dan kadar terkhusus yang disepakati oleh para peneliti guna diamati, didalami, serta dipetik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan karyawan pada PT. Taiho Nusantara sebanyak 97 karyawan. Pada penelitian ini menerapkan teknik sampling ialah metode *non-probability sampling* model teknik *sampling* jenuh. Didalam penelitian ini sebanyak 97 karyawan PT. Taiho Nusantara menjadi sampel penelitian.

Penerapan instrumen guna pengumpulan dalam penelitian ini yakni kuesioner serta Wawancara. Kuesioner didalam penelitian ini menerapkan skala pengukuran likert, yang diterapkan yakni skala likert 5 poin, yang dimaksud, 1 menampilkan sangat tidak baik, 2 menampilkan tidak baik, 3 menampilkan cukup baik, 4 menampilkan baik, dan 5 menampilkan sangat baik.

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka akan diuji dengan beberapa tahapan. Pada tahap awal yakni menguji mutu data yang terdiri dari uji validitas serta uji reliabilitas. Tahapan selanjutnya ialah analisis data, berdasarkan penjelasan Sugiyono (2022 : 243) merupakan operasi pemecahan data yang berasal dari responden ataupun sumber informasi lain yang telah terhimpun. Pada penelitian ini model analisis data yang diterapkan ialah analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial (Uji T), Uji Hipotesis simultan (Uji F), serta koefisien determinasi dengan program SPSS ver. 25 sebagai alat bantu pengujian.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Deskriptif

Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) termasuk ke dalam kategori baik yaitu sebesar 76,48% yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Taiho Nusantara secara garis besar menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik. Kemudian

pada variabel pengembangan karir (X1) tergolong pada kategori baik, yaitu sebesar 80,98% yang berarti bahwa pekerja memiliki kesempatan dalam mengembangkan karir karyawan secara baik selama bekerja di PT. Taiho Nusantara. Sedangkan variabel pelatihan (X2) termasuk pada kategori baik secara menyeluruh, yaitu sebesar 73,65% yang berarti PT. Taiho Nusantara telah memperhatikan kualitas kinerja karyawan dengan baik.

Uji Normalitas

Dari gambar 3 (Lihat Gambar 3. Hasil Uji Normalitas) terlihat bahwa histogram menandakan adanya titik-titik membentuk garis yang mengikuti garis diagonal. Artinya, data tersebar berdekatan dengan garis dan dapat diasumsikan bahwasannya model regresi ini melengkapi asumsi normalitas. uji statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Lihat Tabel 2. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov) mendapatkan hasil jika skor *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh yakni 0,200 dan skor $\text{sig} > 0,05$. Sehingga, hasil pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov dengan data yang ada dinyatakan penyebaran secara normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan penjelasan tabel 3 (Lihat tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas) dapat dijelaskan nilai VIF variabel pengembangan karier ialah sebesar 2,242 dengan nilai tolerance sebesar 0,446. Sedangkan pada variabel pelatihan memperoleh nilai VIF sebesar 2,242 dengan skor *tolerance* sebesar 0,446. Dapat dijelaskan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada model yang digunakan karena nilai $\text{VIF} < 10$ serta nilai *tolerance* $> 0,1$.

Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4 (Lihat gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas) dihasilkan suatu pola yang tidak tersebar secara teratur, juga tidak terbentuk pola tertentu seperti pola bergelombang dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat dijelaskan jika tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data regresi linear berganda yang telah diuji mendapatkan temuan sebagai berikut : (Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda). Dapat diinterpretasikan bahwa :
a. Konstanta (a) sebesar 13,980, yang memiliki arti nilai konsisten variabel dependen (Y) tanpa adanya nilai X_1 dan X_2 adalah sebesar 13,980.

b. Koefisien regresi (b_1 dan b_2) adalah sebesar 0,301 dan 0,636, yang berarti di setiap penambahan 1 poin nilai X_1 , sehingga nilai variabel dependen (Y) akan bertambah sebesar 0,301, serta setiap penambahan 1 poin X_2 , maka nilai variabel dependen (Y) akan bertambah sebesar 0,636. Koefisien regresi yang didapatkan ialah positif, maka artinya arah pengaruh variabel Y terhadap variabel X_1 dan variabel X_2 adalah positif.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Didalam tabel 5 (Lihat Tabel 5. Hasil Uji T) dijelaskan bahwa variabel pengembangan karier (X_1) mendapatkan skor t_{hitung} sebesar 2,834, dengan arti lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,66123), dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak, serta H_1 diterima. Dapat dijelaskan jika pengembangan karier (X_1) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Taiho Nusantara.

Variabel pelatihan (X_2) memiliki skor t_{hitung} sebesar 4,520, dengan arti lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,66123), tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Bisa dijelaskan jika pelatihan (X_2) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Taiho Nusantara.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam tabel 6 (Lihat Tabel 6. Hasil Uji F) dijelaskan bahwa hasil uji F yang didapatkan adalah sebesar 53,267, yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,092) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Memiliki makna, terbukti jika pengembangan karier (X_1) dan pelatihan (X_2) berdampak secara simultan kepada kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan penjelasan pada tabel 7 (Lihat tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi), dapat dijabarkan bahwa skor koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,729, sedangkan skor R square yang didapatkan ialah 0,531. Berikut adalah rumus untuk menghitung R square:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Maka perhitungannya menjadi:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,729)^2 \times 100\%$$

$$= 53,14\%$$

Dapat disimpulkan jika variabel pengembangan karier (X1) dan pelatihan (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 53,14%, sedangkan sisanya sebesar 46,86% ialah pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini,

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut hasil serta pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara, diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Tingkat Pengn karier berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja serta pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karier (X1) dan pelatihan (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 53,14%, sementara sisanya sebesar 46,86% yakni pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Saran

Aspek Praktisi

- 1) Beralaskan hasil tanggapan responden tentang variabel pengembangan karier pada dimensi kesempatan untuk bertumbuh mendapatkan persentase jawaban lebih rendah dibandingkan lainnya. Dengan demikian alangkah baiknya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan serta pelatihan yang disediakan agar dapat memuaskan para karyawannya.
- 2) Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan pada indikator ke-7 mengenai “metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan” memiliki hasil yang rendah dibanding item lainnya. Maka sebaiknya diberikan suatu metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan para karyawan guna agenda pelatihan yang diadakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karier dan pelatihan yang diimplementasikan di PT. Taiho Nusantara secara keseluruhan dinilai berpengaruh positif dalam kepuasan kerja karyawannya. Diharapkan program pengembangan karier dan pelatihan ini dapat diimprovisasi kembali seiring berjalannya waktu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Taiho Nusantara.

Aspek Teoritis

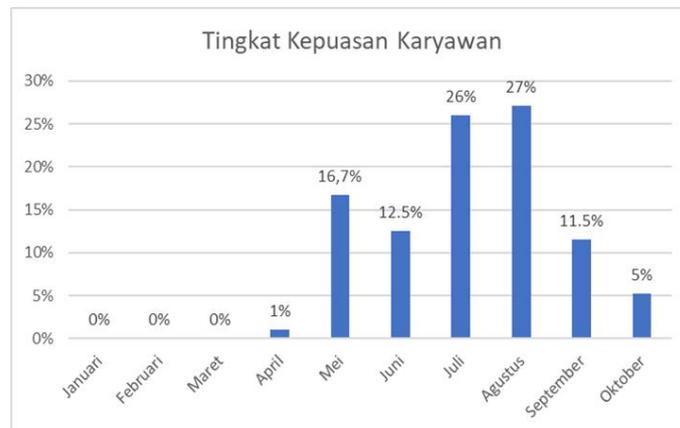
- 1) Pada penelitian selanjutnya yang akan meneliti terkait pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat melaksanakan penelitian menggunakan objek yang memiliki cakupan lebih luas.
- 2) Pada penelitian selanjutnya, pada penelitian yang serupa diharapkan menambah teori, penggunaan metode penelitian berlainan atau berbeda, serta ditambahkan faktor-faktor lainnya yang dapat berdampak kepada variabel satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

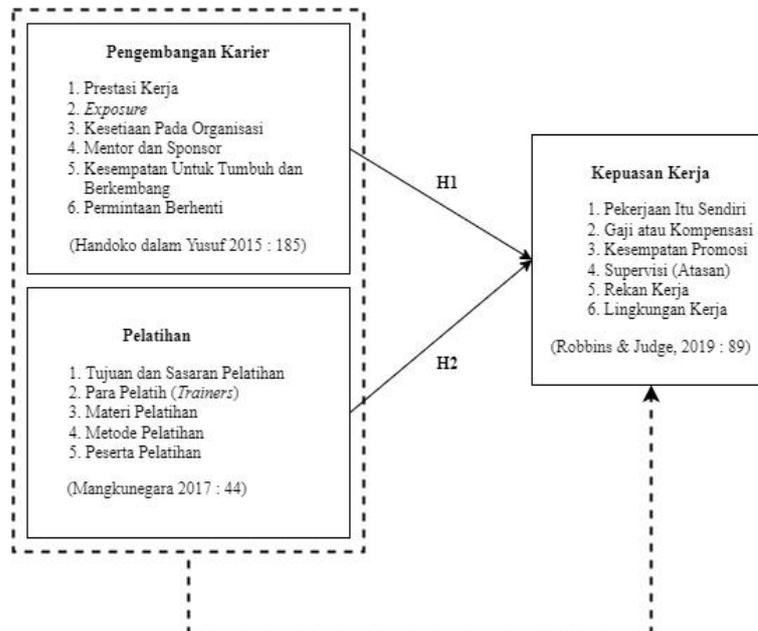
- Ardyanfitri, H., & Wahyuningtyas, R. (2016). The influence of job career development opportunities, training, occupational safety and health on the job satisfaction of employees in the Telkom University. *Journal of Administrative and Business Studies*, 2(5). <https://doi.org/10.20474/jabs-2.5.3>
- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, & Sari, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (Bis-A)*, 08.
- Fahmi Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi* (M. Djalil, Ed.). Alfabeta.
- Fahrizi, Naser, A., & Aziz, E. (2021). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(01).
- Faronsyah, M., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Ferdian, A., Azis, E., Prasetio, A. P., & Darmawan, M. I. (2020). Human Resources Practice and Employee Engagement: The Mediation of Organizational Support and Employee Satisfaction. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(10), 1576–1590. https://ejmcm.com/article_6765_17a2602f1c7b2ac80c62e112bb267c6a.pdf
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2020). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Istitania, R., Dewi, N. A., Anggadwita, G., & Prasetio, A. P. (2020). Creating employee job satisfaction in a telecommunications company: perceived organisational support and work stress as antecedents. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 17(2), 1. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2020.10023756>
- Kasmir. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori dan Praktik)* (Octiviena, Ed.; 1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Lukman, M. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa*. Stie Nobel Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.

- Omokoje, S., & Edith, O. (2021). The Impact Of Training On Employees' Work Performance, Motivation And Job Satisfaction: The Case Of Integrated Data Services Limited (Idsl), Benin City. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 9(1), 37–51.
- Osewe, J. O., & Gindicha, J. Y. (2021). Effect of Training and Development on Employee Satisfaction: A Case of the Judiciary of Kenya. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3), 661–667. <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2021.1.3.50>
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya. *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis* (M. Firsada, Ed.; 01 ed.). Alfabeta .
- Putri, S., Supriatna, A., Djaha, Z., Dudija, N., Bakar, R., Sary, F., Wulansari, P., Kusumadewi, R., Wangka, N., Tamam, B., Syamsuddin, & Novianti, E. (2022). *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoris)* (H. Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Ranjabar, J. (2021). *Perilaku Organisasi* (A. Mulyawarman, Ed.; 1st ed.). ALFABETA cv.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (S. Yagan, Ed.; 18th ed.). Pearson.
- Sartika, D. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar*.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In Suryani & R. Damayanti (Eds.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (04 ed.). PT Bumi Aksara.
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2021). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (29th ed.). ALFABETA
- Street, J. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Wibowo, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 93–105.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (N. Arif, Ed.; 1st ed., Vol. 1). PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

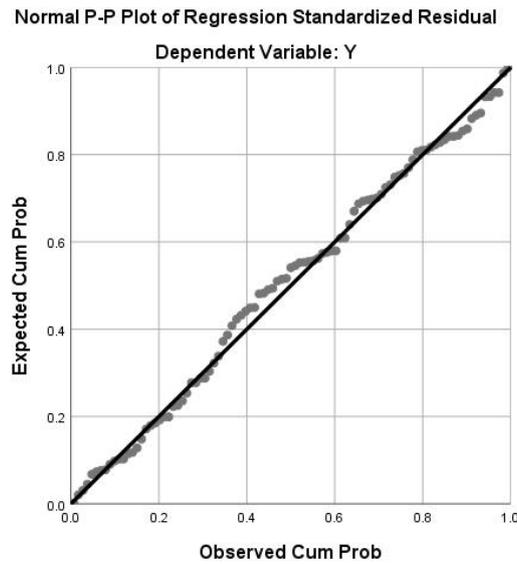
GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



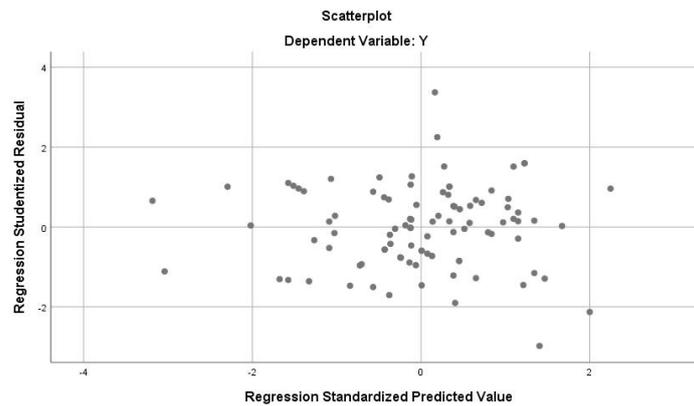
Gambar 1. Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Taiho Nusantara Tahun 2022 (Januari – Oktober)
Sumber : Dokumen Perusahaan (2022)



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olahan Penulis (2022)



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data Olahan Penulis (2023)



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 1. Training Plan PT. Taiho Nusantara (2020-2022)

No.	Jenis Pelatihan	Department	Status
	2020	---	Ditiadakan
	2021		
1	Compliance Education	All Department	OK
2	FMEA & Control Plan	All Department	Postponed
3	QCC For Leader up	All Department	OK
4	Robot Faruc	Maintenance	Postponed
5	QCP & QCS (on job training)	All Department	OK
6	Basic Safety, K3, 5S, Stop 6, KY	All Department	OK
7	Procedure	All Department	OK
8	Procedure STO	All Department	OK
9	Ahli K3 Umum	Production	OK
10	Sio Forklift	PPIC, Production	OK
11	Tumpahan B3	Production, QC	OK
12	P3K	HRD	OK
13	Simulasi Kebakaran	All Department	OK
14	Short Training After STO	All Department	OK
	2022	---	Ditiadakan

Sumber : Data Perusahaan (2022)

Tabel 2. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59380020
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.046
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.980	3.579		3.907	.000		
	X1	.301	.106	.300	2.834	.006	.446	2.242
	X2	.636	.141	.478	4.520	.000	.446	2.242

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.980	3.579		3.907	.000		
	Pengembangan Karier	.301	.106	.300	2.834	.006	.446	2.242
	Pelatihan	.636	.141	.478	4.520	.000	.446	2.242

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 5. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.980	3.579		3.907	.000		
	Pengembangan Karier	.301	.106	.300	2.834	.006	.446	2.242
	Pelatihan	.636	.141	.478	4.520	.000	.446	2.242

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2296.029	2	1148.015	53.267	.000 ^b
	Residual	2025.888	94	21.552		
	Total	4321.918	96			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karier						

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.521	4.64241
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karier				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)