

ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.MASAJI KARGOSENTRA TAMA

Jenni Erlina¹⁾, Manda Dwipayani Bhastary²⁾

¹⁾ Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

²⁾ Manajemen, STIE TRICOM

Email: jennierlina123@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan karir adalah upaya formal yang dilakukan perusahaan secara terus-menerus dalam upaya mempersiapkan karyawan yang memiliki kemampuan handal. Pengembangan karir merupakan salah satu aktivitas SDM yang penting, karena dengan melakukan pengembangan karir maka perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang handal dan bertanggung jawab. PT. Masaji Kargosentra Tama belum menjadikan pengembangan karir sebagai suatu hal yang strategis dan serius. Perusahaan lebih berorientasi kepada jangka pendek, kurang melakukan analisis terhadap peluang dan rencana bagaimana meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh system pengembangan karir dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Masaji Kargosentra Tama yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengembangan Karir dan Pelatihan secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 65,1% variasi variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Sistem Pengembangan karir dan Pelatihan, sedangkan sisanya 34,9% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pelatihan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia-nya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Pikiran, perasaan dan keinginan manusia yang dapat mempengaruhi sikapnya

terhadap pekerjaan. Manusia bukan seperti uang, mesin dan materiil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat menuju tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan antara lain : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja dan kesempatan bertumbuh.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dapat merugikan perusahaan seperti meningkatnya kemangkiran karyawan, merosotnya kinerja karyawan, aksi mogok kerja dan tindakan negatif lainnya yang akhirnya akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir adalah upaya formal yang dilakukan perusahaan secara terus-menerus dalam upaya mempersiapkan karyawan yang memiliki kemampuan handal. Pengembangan karir merupakan salah satu aktivitas SDM yang penting, karena dengan melakukan pengembangan karir maka perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang handal dan bertanggung jawab. PT. Masaji Kargosentra Tama belum menjadikan pengembangan karir sebagai suatu hal yang strategis dan serius. Perusahaan lebih berorientasi kepada jangka pendek, kurang melakukan analisis terhadap peluang dan rencana bagaimana meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan menginginkan perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaannya. Tantangan ini mencakup baik dari sisi besarnya tanggung jawab atau jenis pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka sesuai kompetensi yang dimiliki pada akhirnya akan frustrasi dan kinerjanya akan merosot jauh. Bagi karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena karyawan akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga karyawan akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyalitas terhadap perusahaan. Sistem karir yang tidak jelas akan menimbulkan ketidakpuasan pekerjaan. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik dimasa depan.

Pelatihan termasuk bagian dari pengembangan karyawan sebagai salah satu unsur untuk mencapai kemampuan dan prestasi kerja. Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki seorang karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan merupakan suatu usaha terencana perusahaan dalam memberikan pembelajaran dan latihan agar para karyawan dapat lebih menguasai pengetahuan, keahlian, dan memahami bagaimana dapat bekerja dengan lebih efektif dalam sebuah tim kerja. Pelatihan ditujukan untuk memperbaiki

kinerja karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat lebih menguasai pekerjaannya. Salah satu metode pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan adalah *on the job training*. Dalam metode *on the job training*, karyawan akan dibimbing dan diarahkan oleh karyawan lain yang lebih berpengalaman. Dengan pelatihan yang baik akan mendukung peningkatan kinerja karyawan

Saat ini PT. Masaji Kargosentra Tama telah memiliki program pelatihan yang cukup baik untuk karyawan dibagian lapangan, tetapi karyawan dibagian Front Office masih kurang mendapat perhatian.

Tabel 1: Data Karyawan Front Office - PT. Masaji Kargosentra Tama yang Mendapat Promosi (Tahun 2013 – 2015)

Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
Jlh Karyawan FO	Yang mendapat promosi	Jlh Karyawan FO	Yang mendapat promosi	Jlh Karyawan FO	Yang mendapat promosi
53 orang	10 orang	58 orang	8 orang	68 orang	8 orang

Pada Tabel 1.1. menunjukkan data promosi karyawan Front Office – PT. Masaji Kargosentra Tama dalam jangka waktu tiga tahun terakhir. Promosi karyawan di PT. Masaji Kargosentra Tama terdiri atas promosi jabatan dan promosi kenaikan grade. Yang dimaksud dengan promosi jabatan adalah promosi untuk mengisi jabatan yang kosong karena ditinggalkan oleh pejabat sebelumnya atau untuk mengisi jabatan yang baru dibuka (jabatan yang mana sebelumnya belum pernah ada di perusahaan, sementara promosi kenaikan grade adalah promosi bagi setiap karyawan untuk dapat naik ke grade berikutnya (bisa hanya satu grade atau langsung melompati lebih dari dua grade, tergantung kepada hasil penilaian kinerja karyawan tersebut). Dalam kebijakan program penilaian kinerja, karyawan yang memperoleh ranking terbaik (mendapat nilai A dan B) yang akan mendapat kesempatan untuk dipromosikan naik grade. Namun meskipun karyawan mendapatkan nilai A dan B pada penilaian kerjanya, pada kenyataannya mereka tidak otomatis naik grade.

Penilaian kinerja yang bias dan tidak akurat, pengembangan karir yang tidak direncanakan dengan serius, pelatihan karyawan yang tidak merata, serta promosi yang tidak dirancang dengan baik akan menimbulkan fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya kelambanan kerja, kejenuhan dalam bekerja, penurunan efisiensi kerja, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja, penurunan produktivitas kerja, senioritas (karyawan yang bekerja lebih lama di perusahaan memanfaatkan kekuasaan yang diperolehnya untuk memperlakukan orang lain sehingga berpotensi mengakibatkan perasaan-perasaan negatif dalam diri korban, seperti tertekan, merasa tidak berharga, marah, dendam, yang bisa berujung pada semangat kerja yang rendah, produktivitas yang menurun bahkan keluar dari pekerjaan), yang akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2011:77) yang mengatakan bahwa karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Yani (2012:124) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Kemudian menurut Nawawi (2008:289) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Menurut Yani (2012:125), Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai yaitu :

1. Prestasi kerja (*job performance*).
Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis.
2. Eksposur (*exposure*).
Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Exposure menjadi paham (dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari promosi, pemindahan ataupun kesempatan karir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.
3. Jaringan kerja (*net working*).
Jaringan kerja berarti perolehan eksposur diluar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui sosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa lebih baik.
4. Pengunduran diri (*resignation*).
Apabila perusahaan tempat seseorang bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata diluar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.
5. Kesetiaan pada organisasi (*organizational loyalty*).
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir diatas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi terkini dan para profesional.
6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsor*).
Banyak karyawan yang segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan didalam upaya pengembangan karirnya.
7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*).
Manajer-manajer yang berhasil bersandarkan pada bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan biasanya mempunyai pengetahuan dan keterampilan

yang sangat khusus sehingga manajer dapat belajar darinya.

8. Peluang untuk tumbuh (*growth oportunites*).
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
9. Pengalaman internasional (*International experience*).
Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang penting. Boleh jadi, pengalaman internasional menjadi salah satu prasyarat menduduki beberapa posisi diperusahaan tersebut.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:44), 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. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:220) pelatihan adalah kegiatan yang diarahkan untuk membantu karyawan menuaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik. Selanjutnya menurut Sjafrri Mangkuprawira dalam Yani (2012:82) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Menurut Mathis dan Jackson (2004:318) dalam Yani (2012:82), Jenis-jenis pelatihan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Kepuasan Kerja

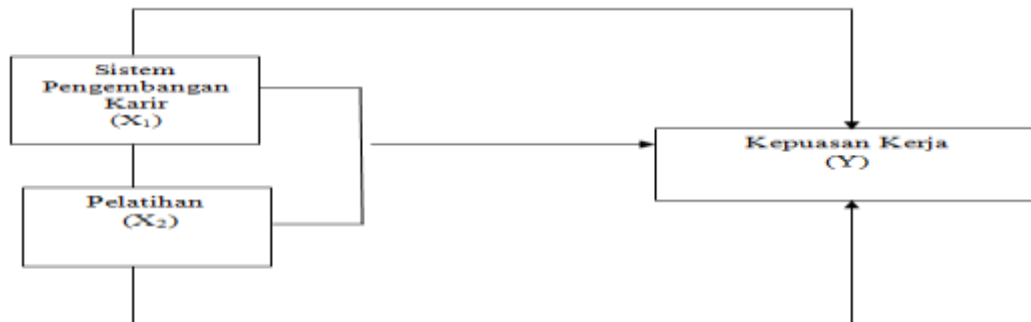
Menurut Wijono (2010:97) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Mangkunegara (2011:120), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

1. Sistem pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Masaji Kargosentra Tama.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Masaji Kargosentra Tama.
3. Sistem Pengembangan Karir dan Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Masaji Kargosentra Tama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Siregar (2013:17), Jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Masaji Kargosentra Tama dengan jumlah karyawan sebanyak 68 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling* jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 68 orang karyawan yang bekerja di PT. Masaji Kargosentra Tama. Sedangkan untuk

uji Validitas akan digunakan karyawan pada PT.Samudera Perdana yang masih dibawah naungan PT. Masaji Kargosentra Tama dan dialamat yang sama dengan jumlah 30 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*), dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. Masaji Kargosentra Tama bagian personalia untuk memperoleh informasi mengenai system pengembangan karir, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan.
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*), dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. Masaji Kargosentra Tama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	68	43	68	4420	42,18	3,729
Pengembangan Karir	68	30	50	3139	41,85	4,543
Pelatihan	68	34	50	3328	44,46	3,667
Valid N (listwise)	68					

Statistik Deskriptif berkenaan dengan bagaimana data dapat digambarkan (dideskripsikan) atau disimpulkan baik secara numerik (misalnya menghitung rata-rata dan deviasi standar) atau secara grafis (dalam bentuk tabel atau grafik) untuk mendapatkan gambaran sekilas mengenai data tersebut sehingga lebih mudah dibaca dan bermakna. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari Sistem Pengembangan Karir (X1) adalah 41.85 dengan standar deviasi 4,543 dan Pelatihan (X2) dengan rata-rata 44.46 dengan standar deviasi 3.667. Begitu juga dengan Kepuasa Kerja (Y) dengan nilai rata-rata 42.18 dengan standar deviasi 3.729.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53940760
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,069
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel di atas diperoleh nilai *Asym. Sig 2-tailed* sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

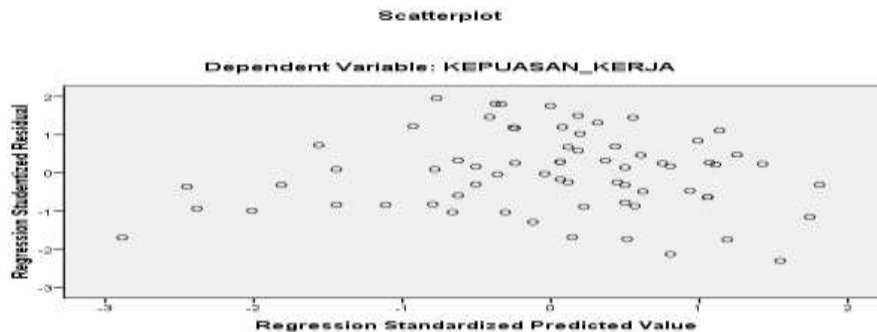
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.753	3.356		
PENGEMBANGAN_KARIR	.561	.072	.671	1.491
PELATIHAN	.201	.090	.671	1.491

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Pada tabel 4.9 diatas hasil variabel Sistem Pengembangan Karir dan Pelatihan memiliki nilai VIF<10 dan nilai tolerance mendekatri 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di menyebar secara acak di atas dan di bawah titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi hipotesis pertama ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

1. Konstanta (α) = 9.753 artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu Sistem Pengembangan Karir dan variabel bebas (X_2) yaitu Pelatihan bernilai 0 maka Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Masaji Kargosentra Tama adalah tetap sebesar 9.753 satuan.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0.561 dan bernilai positif. Variabel Sistem Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar

0.561 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel Pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja di PT. Masaji Kargosentra Tama akan meningkat sebesar 0.561 satuan.

3. Koefisien $X_2(b_2) = 0.201$ dan bernilai positif. Variabel Pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0.201 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel Pelatihan sebanyak 1 satuan, maka Kepuasan Kerja di PT. Masaji Kargosentra Tama akan meningkat sebesar 0.201 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

1. Uji Parsial Variabel Sistem Pengembangan Karir

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,759 > 2,000$) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama.

2. Uji Parsial Variabel Pelatihan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,241 > 2,000$) atau signifikan (Sig-t) sebesar lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama.

Uji Simultan (Uji F)

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63.521 > 3.11$) dan Sig. (0.000^b) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT.Masaji Kargosentra Tama

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.651 yang artinya sebesar 65,1% variasi variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Sistem Pengembangan karir dan Pelatihan, sedangkan sisanya 34,9% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utomo (2011) yang menyatakan bahwa pengembangan karir

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan Sutrisno (2009:75), bahwa Pengembangan karir yang semakin baik menyebabkan pegawai akan merasa puas sehingga membuat pegawai bekerja secara optimal, tetapi apabila pengembangan karir pegawai tidak semakin baik maka pegawai merasa tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja yaitu perasaan bangga atas pekerjaan sebagai hasil penilaian sendiri terhadap keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan dan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhan. Pegawai akan merasa senang atau puas bila keinginan terpenuhi dan sebaliknya merasa tidak senang atau tidak puas bila keinginan tidak terpenuhi. Pegawai yang mempunyai cita-cita karir yang tinggi akan cenderung berkeinginan kuat menggunakan kemampuan untuk meningkatkan kecakapan dalam pekerjaan yang digelutinya. Kesempatan untuk mencapai karir yang diberikan dalam bekerja merupakan cita-cita. Jika pegawai itu memperolehnya, maka akan merasa puas dalam bekerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.Masaji Kargosentra Tama. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2000) yaitu: karyawan yang telah berpengalaman dan yang belum berpengalaman mungkin memerlukan program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia, dengan begitu pelatihan yang diberikan apabila dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang telah mendapatkan program pelatihan tentu akan berbeda kinerjanya dengan karyawan yang belum pernah mendapatkan pelatihan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan akan lebih terampil dalam bekerja dan tentu saja akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut bekerja. Pemberian pelatihan merupakan suatu proses menambah kemampuan, mengarahkan potensi karyawan supaya secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan akan membawa pengaruh positif dalam bekerja untuk karyawan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hasil pengujian secara parsial variabel Pengembangan Karir menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Masaji Kargosentra Tama karena jika karyawan memperoleh Kesempatan untuk mencapai karir yang diberikan dalam bekerja maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

2. Bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Masaji Kargosentra Tama. Sebab karyawan yang mendapatkan pelatihan akan lebih terampil dalam bekerja dan tentu saja akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut bekerja.
3. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT.Masaji Kargosentra Tama sebesar 65.1% dan sisanya sebesar 34,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Sistem Pengembangan Karir di PT.Masaji Kargosentra Tama perlu diperhatikan lagi, terutama kepada karyawan yang sudah lama masa kerjanya serta memiliki skill dan pengetahuan yang tinggi. Jika pengembangan karir karyawan diperhatikan, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.
2. PT. Masaji Kargosentra Tama sebaiknya lebih memperhatikan lagi program pelatihan yang diberikan, agar dapat efektif bagi karyawan. Sehingga pelatihan yang diberikan benar benar dapat membuat karyawan menguasai pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain Pengembangan Karir dan pelatihan sebagai *predictor variabel* bagi Kepuasan Kerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aruan, Daniel Arfan. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Darmawan, 2013. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Pertama, Penerbit Pena Semesta, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima. Undip. Semarang

- Hamalik, 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* Alfabeta. Bandung.
- Siregar. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta
- Sutrisno, H. Eddy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2012. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Edisi-1, Cetakan-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.