



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Dian Ekasari Aprianti^{1*}, Mahrinasari MS², Keumala Hayati²

¹Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung, Jln Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandar Lampung, Lampung 35141, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Jln Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandar Lampung, Lampung 35141, Indonesia

*deekasari@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja bertindak sebagai dorongan dalam meningkatkan produktivitas di antara tenaga kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2023 di Rumah Sakit di Lampung Tengah. Variabel independen adalah pelatihan dan pengembangan dan variabel dependennya kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat rumah sakit di Lampung Tengah sebanyak 671 orang dengan jumlah sampel berjumlah 340 perawat. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *probability sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai alpha Cronbach 0,77-0,98. Pengolahan data melalui tahapan editing, coding, tabulating, entry dan cleaning. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan uji koefisien kontingensi. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit di Lampung Tengah.

Kata kunci: kepuasan kerja; pelatihan; pengembangan

THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Job satisfaction acts as a driving force in increasing productivity among workers. Job satisfaction can be influenced by education and training. The aim of this study was to analyze the effect of training and development on job satisfaction. This study uses an observational analytical research type with a cross-sectional approach. This study was conducted in June 2023 at a Hospital in Central Lampung. The independent variables are training and development and the dependent variable is job satisfaction. The population in the study were all hospital nurses in Central Lampung totaling 671 people with a sample size of 340 nurses. The sample in this study was taken using probability sampling. The research instrument used a questionnaire that had been tested for validity and reliability with a Cronbach's alpha value of 0.77-0.98. Data processing through the stages of editing, coding, tabulating, entry and cleaning. Data analysis using frequency distribution and contingency coefficient tests. The results of the study found that training and development have a significant effect on job satisfaction of hospital nurses in Central Lampung.

Keywords: development; job satisfaction; training

PENDAHULUAN

Kepuasan di tempat kerja merupakan peran dominan dalam memunculkan perilaku kerja positif di lingkungan bisnis (Wang et al., 2024). Kepuasan kerja juga bertindak sebagai dorongan dalam meningkatkan produktivitas di antara tenaga kerja (Latifah et al., 2024). Kepuasan kerja ini merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari

sebuah evaluasi karakteristiknya (Williams et al., 2024). Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional karyawan di mana akan ada pertemuan antara nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan (Tran & Tran, 2024).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu bagian yang penting dalam suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sebuah perusahaan ataupun organisasi yang menginginkan keunggulan sumber daya manusia yang dapat unggul dan bersaing, maka sudah seharusnya perusahaan atau organisasi membuat konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan (Marpaung et al., 2020). Konsep pelatihan dan pengembangan senantiasa harus menjadi perhatian bagi perusahaan ataupun organisasi dalam upaya menjadikan sumber daya manusia yang unggul dan bersaing. Pelatihan dan pengembangan ini merupakan *human investment* yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Gunawan, 2019).

Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performa pada suatu pekerjaan tertentu agar pekerjaan itu menjadi efektif dan efisien. Pelatihan umumnya mencakup pengalaman belajar, aktifitas yang terencana serta desain atas jawaban kebutuhan yang sudah dilakukan identifikasi. Pelatihan bertujuan memperbaiki penguasaan ketrampilan dan pelaksanaan pekerjaan, terperinci serta rutin dilakukan (Wamnebo & Ridlwan Muttaqin, 2023). Pelatihan berperan penting untuk menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan beserta kinerja karyawan. Adapun manfaat pelatihan antara lain adalah menciptakan sikap, loyalitas serta kerjasama yang lebih mendatangkan keuntungan. meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas, membantu meningkatkan pengembangan pribadi karyawan serta memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia (Nazmi et al., 2021).

Karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi memerlukan program pengembangan, baik karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat menyelesaikan tugas organisasinya (Asmawati, 2022). Pengembangan karyawan merupakan aktivitas pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi, serta landasan bagi karyawan agar mampu berprestasi di lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dilakukan dalam membantu karyawan untuk dapat bersikap kompetitif dalam suatu perusahaan (Lestari et al., 2023). Pengembangan karyawan dapat menjadikan karyawan semakin produktif. Pengembangan karyawan memiliki alternatif seperti organisasi memindahkan karyawan pada jabatan ataupun posisi lain secara horizontal, serta organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal (Suharsono, 2023).

Kebutuhan tenaga terampil adalah tuntutan global yang harus segera dipenuhi. Masa sekarang justru banyak tuntutan untuk memiliki kemampuan membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang senantiasa berkualitas. Dalam hal ini manajemen perusahaan dapat melakukan suatu perbaikan melalui proses pengembangan sumber daya manusia (Mamahit, 2013). Proses ini sekaligus akan memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam tantangan persaingan lokal maupun global. Perusahaan seharusnya memperbaiki kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja karyawan (Syafitri & Hidayat, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam perbaikan kinerja perusahaan tergantung kualitas sumber daya manusianya sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang kompeten, unggul, kompetitif, berkemampuan tinggi serta terampil (Saputra & Sudharma, 2021).

Studi terdahulu mendapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Pengaruh yang sama juga diberikan pelatihan

dan pengembangan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja. Keterikatan karyawan juga mampu memediasi secara parsial pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Oleh sebab itu, pelatihan dan pengembangan pada generasi Y dan Z dapat digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi dalam meretensi karyawan dan memberikan kepuasan kerja (Panggabean et al., 2023). Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap sikap pegawai pada organisasi. Temuan lain membuktikan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Analisis jalur telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dimediasi oleh sikap pegawai (Riyanto et al., 2023).

Studi sebelumnya mendapatkan bahwa pengembangan karier dan pelatihan berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan PT. Taiho Nusantara (Susilo & Wulansari, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Firmansyah & Ubaidillah, 2024). Penelitian ini penting dilakukan agar dapat diketahui hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja sehingga dapat dibuat kebijakan terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2023 di Rumah Sakit di Lampung Tengah. Variabel independen adalah pelatihan dan pengembangan dan variabel dependen kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat rumah sakit di Lampung Tengah sebanyak 671 orang dengan jumlah sampel berjumlah 340 perawat. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *probability sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai alpha Cronbach 0,77-0,98. Pengolahan data melalui tahapan editing, coding, tabulating, entry dan cleaning. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan uji koefisien kontingensi. Penelitian ini lolos etik dengan nomor 1904/UN.26.18/PP.05.02.00/2023.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat

Karakteristik	f	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	102	30,0
Perempuan	238	70,0
Pendidikan		
Diploma I,II,III	226	66,5
D.IV/Sarjana	113	33,2
Magister	1	0,3

Berdasarkan tabel 1. didapatkan sebagian besar responden adalah perempuan (70,0%) dan diploma I,II,III (66,5%).

Tabel 2.
 Distribusi Frekuensi Pelatihan dan Pengembangan

Indikator Pelatihan dan Pengembangan	Skor	Mean
Indikator 1 (rumah sakit memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dan relevan)	1378	4,05
Indikator 2 (kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan rumah sakit sesuai dengan kebutuhan perawat)	1397	4,11
Indikator 3 (rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di semua aspek kualitas)	1376	4,05
Indikator 4 (aktifitas program pelatihan yang difasilitasi rumah sakit sesuai dengan kebutuhan pekerjaan)	1370	4,03
Indikator 5 (perawat yang diikutkan program pelatihan didasarkan kepada kebutuhan pelatihan yang relevan)	1388	4,08
Rata-rata		4,06

Berdasarkan tabel 2. didapatkan bahwa pada indikator 1 yaitu rumah sakit memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dan relevan mendapatkan skor sebesar 1378 dan nilai rata-rata sebesar 4,05, indikator 2 yaitu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan rumah sakit sesuai dengan kebutuhan perawat mendapatkan skor sebesar 1397 dan nilai rata-rata sebesar 4,11, indikator 3 yaitu rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di semua aspek kualitas mendapatkan skor sebesar 1376 dan nilai rata-rata sebesar 4,05, indikator 4 yaitu aktifitas program pelatihan yang difasilitasi rumah sakit sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mendapatkan skor sebesar 1370 dan nilai rata-rata sebesar 4,03, indikator 5 yaitu perawat yang diikutkan program pelatihan didasarkan kepada kebutuhan pelatihan yang relevan mendapatkan skor sebesar 1388 dan nilai rata-rata sebesar 4,08. Rata-rata dari semua indikator didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,06 atau sebagian besar menjawab dengan kecenderungan sangat setuju.

Tabel 3.
 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja	Skor	Mean
Indikator 1 (gaji yang diterima)	1207	3,55
Indikator 2 (kondisi kerja nyaman)	1333	3,92
Indikator 3 (kebijakan rumah sakit)	1303	3,83
Indikator 4 (rekan kerja menyenangkan)	1387	4,08
Indikator 5 (komunikasi yang baik)	1327	3,90
Indikator 6 (atasan membantu permasalahan)	1346	4,06
Indikator 7 (penghargaan atasan)	1330	3,91
Indikator 8 (promosi berdasarkan kinerja)	1225	3,60
Rata-rata		3,86

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa pada indikator 1 yaitu gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan mendapatkan skor 1207 dengan nilai rata-rata 3,55, indikator 2 yaitu kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman mendapatkan skor 1333 dengan nilai rata-rata 3,92, indikator 3 yaitu rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku mendapatkan skor 1303 dengan nilai rata-rata 3,83, indikator 4 yaitu rekan kerja saya di rumah sakit ini menyenangkan mendapatkan skor 1387 dengan nilai rata-rata 4,08, indikator 5 yaitu komunikasi dengan tim manajemen sangat baik mendapatkan skor 1327 dengan nilai rata-rata 3,90, indikator 6 yaitu atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan mendapatkan skor 1346 dengan nilai rata-rata 4,06, indikator 7 yaitu atasan saya sangat menghargai hasil kerja saya mendapatkan skor 1330 dengan nilai rata-rata 3,91, indikator 8 yaitu kenaikan posisi/promosi/gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan mendapatkan skor 1225 dengan nilai rata-rata 3,60. Rata-rata dari 8

indikator tersebut mendapatkan nilai rata-rata 3,86 atau sebagian besar menjawab dengan kecenderungan sangat puas.

Tabel 4.
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai t	<i>p-value</i>
Pelatihan dan Pengembangan → Kepuasan Kerja	2,096	0,036

Berdasarkan tabel 4. Didapatkan nilai t-statistik sebesar 2,096 dengan nilai *p-value* 0,036 yang berarti hasil tersebut dikatakan signifikan, oleh karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2.096 > 1.96$) atau nilai *p-value* lebih kecil dari *significance level* ($0.036 < 0.05$).

PEMBAHASAN

Pelatihan dan Pengembangan

Hasil penelitian mendapatkan rata-rata dari semua indikator pelatihan dan pengembangan didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,06. Adapun indikator yang digunakan adalah indikator 1 yaitu rumah sakit memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dan relevan, indikator 2 yaitu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan rumah sakit sesuai dengan kebutuhan perawat, indikator 3 yaitu rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di semua aspek kualitas, indikator 4 yaitu aktifitas program pelatihan yang difasilitasi rumah sakit sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, indikator 5 yaitu perawat yang diikuti program pelatihan didasarkan kepada kebutuhan pelatihan yang relevan. Rata-rata dari semua indikator didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,06 atau sebagian besar menjawab dengan kecenderungan sangat setuju.

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dalam rangka memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Pelatihan juga merupakan proses pembelajaran dimana melibatkan didapatkannya keahlian serta sikap dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Munandar, 2019). Pelatihan mencakup serangkaian aktifitas dalam upaya meningkatkan pengetahuan, pengalaman, ataupun keterampilan serta perubahan sikap. Pelatihan karyawan adalah proses mengajarkan pemahaman, keterampilan serta sikap agar karyawan semakin paham, terampil dan mempunyai kemampuan dalam hal melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan dengan standar yang ditetapkan (Mon & Mulyadi, 2021).

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Aprianis & Bambang, 2021). Tujuan program pelatihan dan pengembangan, antara lain yaitu memperbaiki kinerja, menghindari keuasan manajerial, meningkatkan keterampilan karyawan, memecahkan permasalahan, persiapan promosi, orientasi karyawan baru dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan sosial. Sehingga pelatihan merupakan upaya dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Saragih et al., 2022).

Pengembangan karyawan merupakan aktivitas pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi, serta landasan bagi karyawan agar mampu berprestasi di lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dilakukan dalam membantu karyawan untuk dapat bersikap kompetitif dalam suatu perusahaan (Lestari et al., 2023). Pengembangan karyawan dapat menjadikan karyawan semakin produktif. Pengembangan karyawan memiliki alternatif

seperti organisasi memindahkan karyawan pada jabatan ataupun posisi lain secara horizontal, serta organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal (Suharsono, 2023).

Kepuasan Kerja

Indikator 1 yaitu gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan, indikator 2 yaitu kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman, indikator 3 yaitu rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku, indikator 4 yaitu rekan kerja sayadi rumah sakit ini menyenangkan, indikator 5 yaitu komunikasi dengan tim manajemen sangat baik, indikator 6 yaitu atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan, indikator 7 yaitu atasan saya sangat menghargai hasil kerja saya, indikator 8 yaitu kenaikan posisi/promosi/gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan. Rata-rata dari 8 indikator tersebut mendapatkan nilai rata-rata 3,86 atau sebagian besar menjawab dengan kecenderungan sangat puas.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Nasrul et al., 2022). Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Aisy et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Saefullah, 2021).

Kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon karyawan dari situasi kerja yang dihadapi, kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan karyawan, kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja. Sehingga kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja karyawan (Puspita et al., 2023).

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mendapatkan nilai t-statistik sebesar 2,096 dengan nilai *p-value* 0,036 yang berarti hasil tersebut dikatakan signifikan, oleh karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2.096 > 1.96$) atau nilai *p-value* lebih kecil dari *significance level* ($0.036 < 0.05$). hal ini berarti bahwa ada pengaruh pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Studi sebelumnya mendapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap sikap karyawan pada organisasi. Sikap yang dimiliki karyawan adalah sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor sikap karyawan kepada organisasi adalah semangat atau motivasi diri bekerja yang didapatkan melalui pelatihan (Pareraway et al., 2018). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap sikap karyawan pada organisasi. Pengembangan karir memiliki pengaruh langsung sikap positif terhadap organisasi. Sikap karyawan pada organisasi ditunjukkan dengan adanya program pengembangan karir menyebabkan meningkatnya motivasi karyawan kerjanya untuk berkinerja lebih baik, serta pengembangan karir menyebabkan karyawan mampu untuk menyesuaikan diri setiap perubahan pada organisasi. Sikap yang baik ini berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Aprianis & Bambang, 2021).

Studi lain juga mendapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan produktivitas. Pelatihan memberikan kepuasan terhadap besarnya upah/gaji yang diterima dari organisasi. Dengan upah/gaji yang tinggi menyebabkan tingkat kepuasan karyawan pada organisasi akan semakin tinggi. Ketentuan gaji/upah untuk setiap posisi merupakan faktor kepuasan dan kepedulian karyawan dalam organisasi (Apriliani & Solichin, 2022). Pengembangan ini sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena menentukan tingkat kepercayaan yang tinggi, peran kepemimpinan dan tingginya persaingan gaji/upah. Dalam hal ini organisasi memiliki peran penting dalam pengembangan karier. Karyawan dengan tingkat percaya diri dalam organisasi memiliki motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan dalam berkinerja. Kepuasan terhadap besarnya gaji akan mempengaruhi sikap masing-masing karyawan. Motivasi ini tentu menyebabkan produktivitas kinerja yang tinggi pula. Tujuan motivasi ini adalah untuk membuat karyawan melakukan upaya terbaik dengan antusias dan efektif untuk mencapai dan melampaui tujuan organisasi (Setiani & Febrian, 2023).

Program pelatihan yang diikuti karyawan dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugastugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (Pawastri et al., 2018). Pelatihan harus dievaluasi dengan secara sistematis mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya trainees berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku trainees dengan tujuan perusahaan. Dari lima indikator kinerja karyawan, penilaian rendah tampak pada indikator kuantitas. Selain terkendala dengan tingginya tingkat beban kerja dan batas waktu penyelesaian pekerjaan, karyawan juga merasakan perlunya penambahan sarana dan prasarana yang dapat mendukung pekerjaan agar dapat selesai sesuai dengan kebutuhan (Gusnawati et al., 2023).

Manfaat lain dari pelatihan yang dapat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan antara lain melalui pelatihan dan pengembangan akan menimbulkan perubahan motivasi dan pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab, dan kemajuan dinternalisasikan dan dilaksanakan (Apriliyantini et al., 2016). Apabila peserta pelatihan berasal dari unsur pimpinan dimungkinkan untuk mengalami perubahan dalam hal menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi, dan sikap. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut (Wibowo, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mendapatkan sebagian besar responden adalah perempuan (70,0%) dan diploma I,II,III (66,5%). Rata-rata dari semua indikator pelatihan dan pengembangan didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,06. Nilai t-statistik didapatkan sebesar 2,096 dengan nilai *p-value* 0,036 yang berarti terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Aprianis, & Bambang. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan

- terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Way Kanan. *Ilmiah GEMA Ekonomi*, 11(No.2).
- Apriliansi, R., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.140>
- Apriliyantini, L. P. E., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *E-Juournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Asmawati. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 1(1).
- Firmansyah, M. I., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i3.56>
- Gunawan, T. E. (2019). *Hubungan Citra Rumah Sakit Dengan Loyalitas Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit X Tahun 2019*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Gusnawati, M., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Digital (J-Bisdig)*, 1(1). <https://doi.org/10.52060/J-Bisdig.V1i1.1101>
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2024). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132>
- Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002>
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta Edisi* 63, 14(1).
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1).
- Munandar, R. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Railink Cabang Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*.

- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4068>
- Nazmi, H., Gunawan, I. A., & Cindy. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Tour Medan. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1). <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.158>
- Panggabean, F., Apriliana, L., Kinnary, R., & Nyimas. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Generasi Y dan Z Di Wilayah Jabodetabek). *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(2). <https://doi.org/10.56971/jwi.v8i2.282>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Pawastri, N., Istiatin, I., & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1). <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471>
- Puspita, L., Iriani, I., & Nasution, I. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6731>
- Riyanto, A., Askafi, E., & Mutiara, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Sikap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di KPP Pratama Pare. *Otonomi*, 23(2). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4433>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Saputra, I., & Sudharma, I. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2).
- Saragih, L., Ratnasari, S. L., & ... (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oz Fastener. ... *Organisasi Dan Bisnis*, 2(4).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Suharsono, D. (2023). Analsis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *YUME : Journal of Management*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3504>
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043>

- Syafitri, A. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1721>
- Tran, D. B., & Tran, H. T. M. (2024). Partner's generalized locus of control and domains of job satisfaction: evidence from Australia. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 31(1). <https://doi.org/10.1108/JABES-06-2022-0152>
- Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Wang, Q., Gan, K. P., Wei, H. Y., Sun, A. Q., Wang, Y. C., & Zhou, X. M. (2024). Public service motivation and public employees' turnover intention: the role of job satisfaction and career growth opportunity. *Personnel Review*, 53(1). <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0836>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Williams, C. E., Thomas, J. S., Bennett, A. A., Banks, G. C., Toth, A., Dunn, A. M., McBride, A., & Gooty, J. (2024). The role of discrete emotions in job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1). <https://doi.org/10.1002/job.2747>