



Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana, Tbk. Lippo Cikarang

Muhammad Rafly¹, Ranasari Bimanti Esthi²

^{1,2,3}Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Abstract

Received: 15 Juli 2023

Revised: 24 Juli 2023

Accepted: 27 Juli 2023

The purpose of this study aims to determine the effect of HR training and development on job satisfaction and its impact on employee performance at PT. Sari Melati Kencana, Tbk, Lippo Cikarang. This research method uses a quantitative method with a population using pizza hut employees, Lippo Cikarang, Tbk. With a sample of 63 people. data analysis using path analysis with partial and simultaneous hypothesis testing. The results of this study first show that training with a coefficient value of 0.500 and a P-value of 0.013 is smaller than 0.05, indicating that training has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Sari Melati Kencana. Tbk, Lippo Cikarang. The results of the second hypothesis test show that HR Development with a coefficient value of 0.372 and a P-Values value of 0.075 is smaller than 0.05, indicating that the Work Environment does not have a positive and significant influence on Job Satisfaction at PT. Sari Melati Kencana. Tbk, Lippo Cikarang. The results of the third hypothesis test show that Job Satisfaction with a coefficient value of 0.902 and a P-Values value of 0.000 is smaller than 0.05, indicating that Job Satisfaction has a positive and significant influence on Employee Performance at PT. Sari Melati Kencana. Tbk, Lippo Cikarang

Keywords: training, human resource development, job satisfaction, employee performance

(*) Corresponding Author: melongg32@gmail.com

How to Cite: Rafly M, & Esthi R B. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana, Tbk. Lippo Cikarang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8214274>

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut, organisasi dapat terbentuk berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan bersama-sama didapat dalam pelaksanaan misinya mengelola dan mengurus setiap manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi.

Sejalan berkembangnya dunia usaha saat ini, restoran merupakan industri yang sangat mengandalkan. Menurut data pertumbuhan ekonomi 2022 dari badan pusat statistik menyebutkan bahwa peningkatan sektor perdagangan, hotel dan restoran di Indonesia meningkat sebesar 9,25% pada tahun 2022 dan menduduki peringkat kedua di bawah pengurangan industri dan komunikasi sebesar 9,98% distribusi PDB ini menunjukkan kedudukan penting dan perubahan struktur ekonomi dari tahun ke tahun. Seiring dengan perkembangan konsumen, Pizza Hut telah melakukan banyak strategi dalam pengembangan produknya. Mulai dari adanya membentuk rasa baru dari produk utama, minuman dan appatizer mereka kemudian menciptakan menu nasi hingga menu sarapan bervariasi. Hal ini agar Pizza Hut

memasuki target dalam pasar baru yang memungkinkan untuk menjangkau konsumennya yang tidak hanya menyukai makanan pasta dan pizza (Lukman Subur,2019).

Pizza Hut adalah restoran beralaba makanan internasional yang mengkhususkan diri pada pizza. Pizza hut hadir di indonesia untuk pertama kalinya pada tahun 1984, dan merupakan restoran pizza pertama di indonesia dibawah PT Sarimelati Kencana. Saat ini, Pizza hut mudah ditemui di kota kota besar di seluruh pelosok Indonesia. Selain pizza, produk yang di jual adalah pasta, snack dan minuman. Demi memuaskan para pelanggannya, sebagai salah satu produsen makanan siap saji terbesar, Pizza Hut meningkatkan pelayanannya dengan mengantarkan pizza secara langsung kepada pembeli pun menjadi agendanya. Pizza Hut Delivery (PHD) kemudian didirikan oleh PT Sari Melati Kencana untuk memberikan pelayanan berupa pengantaran langsung kepada pelanggannya.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak jumlah dan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, sikap koperatif, kehadiran di tempat kerja. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja, gaji atau upah minimum, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kinerja Karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efesien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen/pembeli. Kurangnya jumlah keluhan di Pizza hut tercapainya target yang optimal, Salim dan Woodward dalam Ansory , AL Fadjar dan Idrasari (2018:213).

Pelatihan SDM dalam organisasi tidak lagi hanya sebagai kewajiban,namun sudah menjadi kebutuhan setiap organisasi dalam rangka menyiapkan SDM yang berkualitas dan kompeten. Inilah tantangan yang lumayan serius saat ini dan harus segera ditanggapi dengan baik oleh para praktisi SDM di dalam organisasi yang berkepentingan dengan Human Capital. Kegiatan pelatihan harusnya tidak berdasarkan pada masih ada atau tidaknya anggaran perusahaan, Tidak juga di dasarkan pada perusahaan lain sudah memberiikan program tertentu. Hal ini yang menjadi pertimbangan, dapat memastikan hasilnya tidak akan efektif. Kegiatan pelatihan hanya menjadi ajang mencari gengsi antar perusahaan, Mangkunegara (2016:46).

Salah satu bentuk upaya pengembangan SDM dapat melalui pelatihan. Hal ini menyebabkan adanya pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Saat ini kebutuhan akan pelatihan di masyarakat sangat penting guna meningkatkan produktivitas dan kualitas masyarakat. Beberapa kelompok masyarakat memiliki potensi dalam pengembangan keterampilan melalui pelatihan, salah satunya adalah kelompok pemuda. Dorongan dan semangat harus kuat untuk maju merupakan modal utama untuk mengembangkan keterampilan di tengah masyarakat berorganisasi, dan unsur ini ada dalam jiwa muda, Menurut Hasan, (dalam Jusmaliani 2012:100).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi dan budaya organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar agar mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Intensitas motivasi adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan kerja sebagai rasa puas, tetapi sebagai perasaan senang atau kesediaan bekerja untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi adalah suatu tanggapan yang dimulai dengan kebutuhan yang mendorong suatu keinginan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan, kemudian menimbulkan ketegangan, suatu keinginan yang tidak memuaskan, yang kemudian mengarah pada suatu tindakan yang mengarah pada suatu tujuan dan pada akhirnya memenuhi keinginan tersebut. Di Universitas Pelita Bangsa terdapat fakta bahwa masih ada karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya dan minimnya insentif yang diterima. Kurangnya insentifnya bukan hanya masalah uang tetapi bisa juga disebabkan karena kurangnya penghargaan-penghargaan serta bisa juga disebabkan karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan sehingga akan menyebabkan karyawan akan malas-malasan dalam bekerja, Moeheriono (2014).

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bermanfaat dengan Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana, TBK. Lippo Cikarang

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan pada Pizza Hut Lippo Cikarang, TBK. Sugiyono (2014). berapapun tidak akan penelitian populasinya relatif sedikit dan terbatas. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sampel jenuh sering diartikan sebagai sampel yang sudah maksimal, ditambah merubah keterwakilan (Bintarti, 2015:103).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan obeservasi , literatur dan kuesioner. Analisi data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Analisis data di bantu oleh smart PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dengan Average Variance Extracted dilakukan untuk menilai Discriminat Validity yang dilakukan dengan membandingkan dengan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) bagi setiap konstruk satu dengan lainnya dalam suatu model. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang baik jika nilai AVE berada diatas 0,05. Maka pada tabel berikut

Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Pelatihan (X1)	0,557

Pengembangan SDM (X2)	0,622
Kepuasan Kerja (Z)	0,511
Kinerja Karyawan	0,596

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah maka hasil dari Average Variance Extracted (AVE) yaitu Nilai AVE dari Kompensasi sebesar 0,658 > 0,50 yang berarti data valid . Nilai AVE dari Lingkungan Kerja sebesar 0,579 > 0,50 yang berarti data valid. Nilai AVE dari Disiplin Kerja sebesar 0,670 > 0,50 yang berarti data valid. Nilai AVE dari Kinerja Kerja sebesar 0,749 > 0,50 yang berarti data valid.

Selanjutnya uji validitas dengan cross loading, Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminat validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel lainnya. Nilai *cross loading* dalam model dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X1)	Pengembangan SDM (X2)_
Z1	0,710	0,630	0,504	0,596
Z10	0,785	0,661	0,626	0,468
Z11	0,831	0,753	0,640	0,512
Z12	0,654	0,561	0,440	0,365
Z2	0,773	0,619	0,686	0,679
Z3	0,832	0,761	0,665	0,763
Z4	0,761	0,673	0,574	0,599
Z5	0,709	0,702	0,621	0,541
Z6	0,734	0,683	0,647	0,598
Z7	0,739	0,656	0,554	0,559
Z8	0,726	0,611	0,567	0,551
Z9	0,677	0,632	0,592	0,645
Y1	0,631	0,699	0,563	0,602
Y2	0,795	0,779	0,673	0,743
Y3	0,755	0,802	0,678	0,676
Y4	0,666	0,798	0,723	0,667
Y5	0,693	0,857	0,663	0,662
Y6	0,694	0,783	0,584	0,625
Y7	0,679	0,778	0,579	0,586
Y8	0,677	0,804	0,537	0,606
X1.1	0,400	0,445	0,690	0,401

X1.10	0,583	0,585	0,742	0,635
X1.11	0,602	0,586	0,743	0,683
X1.12	0,662	0,691	0,658	0,656
X1.13	0,5	0,520	0,653	0,569
X1.14	0,590	0,640	0,681	0,612
X1.15	0,705	0,637	0,794	0,744
X1.3	0,530	0,490	0,689	0,420
X1.4	0,529	0,595	0,654	0,562
X1.5	0,544	0,495	0,700	0,416
X1.6	0,598	0,550	0,733	0,500
X1.7	0,524	0,568	0,791	0,572
X1.8	0,572	0,550	0,779	0,647
X1.9	0,438	0,522	0,680	0,521
X2.1	0,675	0,730	0,767	0,752
X2.2	0,521	0,575	0,601	0,659
X2.3	0,584	0,646	0,526	0,755
X2.4	0,460	0,473	0,520	0,662
X2.5	0,611	0,636	0,593	0,816
X2.6	0,621	0,607	0,556	0,789
X2.7	0,601	0,670	0,689	0,783
X2.8	0,654	0,679	0,646	0,859
X2.9	0,619	0,659	0,680	0,849

Sumber : Data yang diolah oleh SmartPLS 3.0, (2023)

Pada Tabel 2 menunjukkan hasil melalui *Cross Loading* yang dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Kompensasi telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Kompensasi lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
2. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Lingkungan Kerja telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
3. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Disiplin Kerja telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
4. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Kinerja Kerja Pegawai telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Kinerja Kerja Pegawai lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.

Uji Reliabilitas , Kontruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2011).

Tabel 3 Hail Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel menunjukkan nilai $> 0,70$ yang membuktikan bahwa pengukuran dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya Uji Model Stuktural (Inner Model) , dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model peneliti. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji T serta signifikansi dari koefisien. Dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,688	0,676
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	0,789

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *R-square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0,688 dan 0,793. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja , Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

Structural Model Test didapatkan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan menguji *Bootstrapping*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui *Bootstrapping* :

Tabel 4.10 Path Coefficient Bootstrapping

Variabel		Cronbach's Alpha			
Pelatihan (X1)		0,926			
Pengembangan SDM (X2)		0,914			
Kepuasan Kerja (Z)		0,927			
Kinerja Karyawan (Y)		0,913			
Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	Values

	(STDEV)				
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,891	0,895	0,030	29,692	0,000
Pelatihan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,500	0,534	0,202	2,472	0,013
Pengembangan SDM (X2)_ -> Kepuasan Kerja (Z)	0,372	0,350	0,209	1,781	0,075

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *Path Coefficient Bootstrapping*, maka dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,717 > 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Untuk variabel Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,428 > 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, maka dihasilkan kesimpulan bahwa Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pelatihan dengan nilai koefisien sebesar 0,500 dan nilai *P-Values* sebesar 0,013 lebih kecil daripada 0,05 maka menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Sari Melati Kencana. Tbk, Lippo Cikarang. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dengan nilai koefisien sebesar 0,372 dan nilai *P-Values* sebesar 0,075 lebih kecil dari pada 0,05 maka menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Sari Melati Kencana. Tbk, Lippo Cikarang. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,902 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Melati Kencana. Tbk, Lippo Cikarang

REFERENSI

- hluwalia, L., Permatasari, B., Husna, N., & Novita, D. (2021). Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Keterampilan Pada Komunitas ODAPUS Lampung. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JPKM) TABIKPUN*, 2(1), 73–80. <https://doi.org/10.23960/jpkmt.v2i1.32>
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 1–17.
- Aruan, D. A. (2013). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA DANIEL ARFAN ARUAN Jurusan Manajemen , Fakultas*

Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231.
1.

- Asmawiyah, A. (2021). PENINGKATAN KINERJA MELALUI TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA Performance Improvement Through Total Quality Management And Job Satisfaction. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)* , 3(2), 103–112.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Nurmiati, N., Wahyudi, W., Rusydi, B., ... M. F., & 2022, undefined. (2022). Pengaruh total quality management, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, 18(1), 59. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/10826>
- Oktaviani, N., Ratnaningsih, A., & Pangestika, R. R. (2022). *JOTE Volume 4 Nomor 2 Tahun 2022 Halaman 182-193 JOURNAL ON TEACHER EDUCATION Research & Learning in Faculty of Education Analisis Kesalahan Ejaan Bahasa Indonesia pada Hasil Laporan Wawancara Kelas IV Tema 3 Peduli terhadap Makhluk Hidup*. 4, 182–193.
- Siddiq, A. M. (2019). 745-2489-1-Pb. 10(1), 63–69.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan*