

PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG

Fahrul Fauzi Hidayat¹, Umi Narimawati²

aroelfauzi99@gmail.com¹, umiarie@gmail.com²

Universitas Komputer Indonesia
Bandung

Abstract

At the University Computer Indonesia some employees still do not know the methods and materials when training takes place, also some employees not given the chance to be more involved in work, too not given the chance to develop their careers regardless of the education to be achieved, and also some of the salaries they have received have not been in accordance with the workload that employees do. This study means to determine training, empowerment, career development and employee job satisfaction at Bandung Computer University, where with partial and simultanly.

This investigations used are descriptives and verifications. Sampling using population techniques with slovin formula as many as 58 employee. Data collection technique used are observation, interview, questionnaire. The statistical method used is multiple regression analysis, classic assumption check, correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis testing using the application spss 23.

The produces showed that the training was in a nice category, empowerment in the nice category, career development in the nice category and job satisfaction in the nice category. While the results of the partial test of training have an impact on employe satisfaction, empowerment has an impact on job satisfaction and career development has an impact on job satisfaction. Besides that simultaneously, all variables both training, empowerment, and carer development simultaneously affect job satisfaction.

Keyword : Training, Empowerment, Career Development, Job Satisfaction

Abstrak

Pada Universitas Komputer Indonesia sebagian karyawan masih belum mengetahui metode dan materi pada saat pelatihan berlangsung, juga karyawan tidak diberi kesempatan untuk lebih terlibat dalam oekerjaan, tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya terlepas dari pendidikan yang harus dicapai, dan juga sebagian karyawan gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja yang karyawan kerjakan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pemberdayaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia Bandung baik dengan cara parsial maupun simultan.

Metode penelitian ini menggunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik populasi dengan rumus slovin sebanyak

58 pekerja/karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuisisioner. Metode statistik yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi serta uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 for windows.

mHasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berada dalam kategori baik, pemberdayaan dalam kategori baik, pengembangan karir dalam kategori baik dan kepuasan kerja pada kategori baik. Sedangkan dari hasil uji parsial pelatihan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja, pemberdayaan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. Selain itu secara simultan, kesemua variabel baik pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja.

Kata kunci : Pelatihan, Pemberdayaan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang paling utama bagi perkembangan suatu kualitas tenaga sumber daya yang pada akhirnya melahirkan sumber daya yang berkopeten dan berkualitas disetiap bidangnya. Pendidikan terutama pada perguruan tinggi menjadi bahan pertimbangan oleh setiap perusahaan untuk dapat merekrut para calon pegawai dengan kemampuan pada setiap sumber daya manusianya di masing-masing bidang. Peran perguruan tinggi begitu penting yang tentu ada faktor dibalik itu semua yang terdiri dari tenaga dosen dan setiap karyawannya. Sumber daya manusia dalam makna ini yaitu karyawan memiliki unsur terpenting baik dalam perusahaan, organisasi maupun lembaga sekalipun, yang mencakup keseluruhan individu yang terlibat dalam kegiatannya. Manajemen sumber daya dengan kualitas yang baik bisa membantu mendapatkan tenaga karyawan yang sama dengan kebutuhan suatu organisasi supaya karyawan bisa kerja dengan efektif dan efisien dimana apa yang organisasi ingin capai terwujud.

Suatu lembaga yang melakukan tugas dan bertanggungjawab serta berperan penting dalam hal disini adalah Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Disamping itu, baik itu perusahaan atau lembaga sekalipun harus bisa mengembangkan dirinya supaya mempunyai suatu keunggulan yang kompetitif. Namun disamping hal itu khususnya karyawan di Unikom ini kurang mendapat perhatian lebih terlihat dari adanya sebagian karyawan pada saat pelatihan baik itu materi atau metode yang diberikan masih kurang bisa dipahami, kurang terlibatnya pekerjaan seorang karyawan dalam mencari permasalahan di setiap bagiannya, kurangnya diberi kesempatan mengembangkan karir juga mereka menanggapi bahwa gaji yang diberikan belum seusai dengan beban kerja yang ia kerjakan.

TINJAUAN PUSTAKA

PELATIHAN

Pelatihan yang dinyatakan oleh *Soekidjo Notoadmodjo* dalam bukunya *Insiar Budiarti et.all* (2018:80) pelatihan ialah bagian dari suatu tahap proses, pembelajaran dengan metode tertentu secara konseptual yang dapat dikatakan bahwa pelatihan

dikaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang atau sekelompok orang.

Adapun indikator dari pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2004:46) yang diantaranya :

- a. Instruktur/*Instructor*
- b. Peserta
- c. Materi/*Materials*
- d. Metode-metode/*Method*
- e. Tujuan/*goals*

PEMBERDAYAAN

Pemberdayaan yang dinyatakan oleh Webster dalam bukunya Sedarmayanti (2012:59) menyatakan suatu proses langkah yang dimana membutuhkan suatu perencanaan secara menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara continou.

Adapun indikator dari pemberdayaan oleh Syafarat Khan dalam Wahibur Rokhman (2003:123) sebagai berikut:

- a. *Desire*
- b. *Confident*
- c. *Credibility*
- d. *Accoutability*
- e. *Communication*

PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karir yang dinyatakan menurut dalam bukunya Sunyoto (2012:164) suatu langkah yang harjs dilalui oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam mencari dan memperoleh suatu proses-proses untuk mencapai tujuan kariernya.

Adapun indikator dari pengembangan karir menurut Henry Simamora (2012:412) sebagai berikut :

- a. *Mutasi/Mutations*
- b. *Seleksi/Selection*
- c. *Penempatan/Placement*
- d. *Pendidikan/Educatations*
- e. *Pelatihan/Training*

KEPUASAN KERJA

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

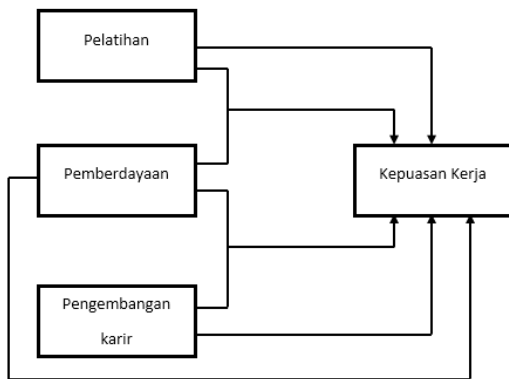
Adapun indikator dari kepuasan kerja yang diungkapkan Hasibuan (2001) sebagai berikut :

- a. Kesetiaan (*Loyalty*)
- b. Kemampuan (*Ability*)
- c. Kejujuran (*Honestly*)
- d. Kreatifitas (*Creatifity*)
- e. Tingkat Gaji (*Salarys*)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai oleh penelitan penulis ini adalah dengan metode deskriptif juga bersama verifikatif. Memakai teknik sampling dengan rumus slovin dengan jumlah responden akhir sebanyak 58 responden yang kesemuanya merupakan karyawan Universitas Komputer Indonesia, dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Desain penelitian yang dipakai penulis dalam' penelitian ini mengenai pengaruh pada setiap variabel independen dimana memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga desain penelitian seperti berikut ini :



HASIL PENELITIAN

HASIL PENELITIAN

1. Hasil regresi berganda

Berdasarkan data yang diolah aplikasi SPSS 23 didapat persamaan regresi berganda, yaitu :

$$Y = -3,706 + 0,457X_1 + 0,434X_2 + 0,248X_3$$

2. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan hasil aplikasi SPSS 23, pengaruh yang lebih besar diperoleh dari variabel X_2 (Pemberdayaan) sebesar 22%, diikuti oleh variabel X_1 (Pelatihan) sebesar 21,11% dan variabel X_3 (Pengembangan Karir) sebesar 7,5%

3. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan hasil aplikasi SPSS 23, didapat nilai R-square dengan nilai 0,505 atau 50,5%, nilai tersebut dimaksudkan bahwa pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir dengan simultan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja sedangkan jumlah lain dengan 49,5% di pengaruhi oleh hal lain yang tidak di teliti.

4. Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil aplikasi SPSS 23, didapat bahwa :

Pelatihan : t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,367 > 2,004$)

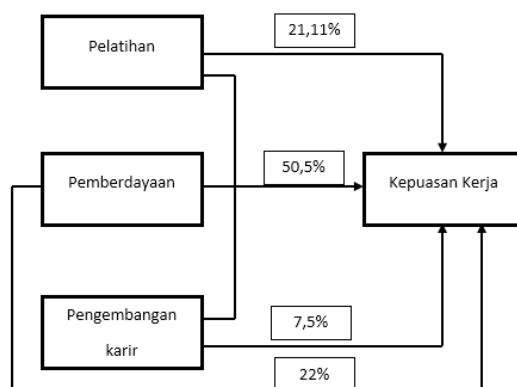
Pemberdayaan : t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,582 > 2,004$)

Pengembangan Karir : t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,389 > 2,004$)

Maka dengan demikian H_0 menolak dan H_a menerima yang dimana artinya bahwa Pelatihan dengan parsial menemukan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Pemberdayaan secara parsial menemukan pengaruh dengan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir menemukan pengaruh dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia Bandung

5. Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan aplikasi SPSS 23, didapat $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($18,362 > 2,78$) dengan demikian H_0 menolak dan H_a menerima yang dimana artinya pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia Bandung. Maka berdasarkan hasil simultan diatas, didapat gambar seperti berikut ini :



PEMBAHASAN

1. Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan yang dinyatakan oleh *B. Siswanto Sastrohadiwiryono* dalam bukunya *Isnir Budiarti et.all* (2018:80) pelatihan ialah pendidikan yang dalam arti yang sempit, yang terdapat dalam instruksi, tugas khusus dan disiplin. Hal yang dimaksud, butuh dikaji bagaimana caranya melakukan tugas dan pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan serta keterampilan kerja pegawai dan pengembangan berhubungan dengan proses aplikasi peningkatan individu dan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Pelatihan dengan kepuasan kerja sebesar 0,498 dan masuk dalam kategori korelasi sedang. Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 21,11% terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial. Dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,367 > 2,004$).

Penelitian oleh penulis ini sama seperti peneliti sebelumnya dimana variabelnya berpengaruh dari *Stefanus F. Lodjo* (2013) yang ditemukan dalam penelitiannya menerangkan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberdayaan yang dinyatakan oleh *Sedarmayanti* (2013:286) dalam bukunya, secara harfiah, pemberdayaan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan dari yang sebelumnya kurang berdaya menjadi lebih berdaya

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja dengan 0,498 dan pada hasil sedang. Pemberdayaan menghasilkan kontribusi dengan nilai 21,96% dengan kepuasan kerja secara parsial. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,582 > 2,004$.)

Penelitian oleh penulis ini sama seperti peneliti sebelumnya dimana variabelnya memiliki pengaruh dari *Ida Bagus Winastya Pratama dan Anak Agung Ayu Sriartha* (2015) yang ditemukan menerangkan pemberdayaan memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja.

3. Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja sebesar 0,320 dan masuk dalam kategori lemah. pengembangan karir memiliki hasil sebesar 7,39% terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,389 > 2,004$).

Penelitian oleh penulis ini sama seperti peneliti sebelumnya dimana variabelnya memiliki pengaruh dari *Nuri Herachwati dan Samuel Agung Budianto* (2016) yang menerangkan ditemukannya bahwa pengembangan karir secara parsial memiliki hubungan dengan kepuasan kerja

4. Pelatihan, Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja

Menurut hasil yang diolah menunjukkan hasil yang diketahui memperoleh nilai korelasi simultan sebesar nilai 0,711 di atas berada dalam derajat korelasi kuat, karena berada antara nilai 0-1 yang berarti bahwa Pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja secara sama mempunyai korelasi yang kuat. Pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir memberikan kontribusi dengan nilai 50,5% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,5% oleh faktor lain yang tidak diamati.

$F_{hitung} 18,36 > F_{tabel} 2,78$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel Pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y).

Dan memenuhi persamaan regresi berikut ini:

$$Y = -3,706 + 0,457X_1 + 0,434X_2 + 0,248X_3$$

Hal ini sama dengan peneliti sebelumnya yang ditemukan oleh Stefanus F.Lodjo (2013) dan oleh Ricky Tilaar, Peggy Adeline M dan Rita N. Tarore (2014) yang menemukan bahwa kesemua variabel, pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa, pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kepausan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun untuk variaebel deskriptif yaitu :
 - a. Pelatihan pada Univeristas Komputer Indonesia tergolong baik dimana sebagian besar karyawan UNIKOM menilai bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan sudah baik dimana instruktur mampu manggunakan metode-metode pelatihan yang baik sehingga materi dan tujuan pelatihan tersampaikan dengan baik kepada peserta dan mampu menambah wawasan atau pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Adapun didapat skor terendah pada pelatihan yaitu pada indikator metode-metode selama pelatihan di Unikom, dan skor tertinggi yaitu materi yang diberikan Unikom selama pelatihan.
 - b. Pemberdayaan pada Universitas Komputer Indonesia tergolong baik dimana karyawan UNIKOM menilai bahwa pemberdayaan yang dilaksanakan perusahaan sudah baik. Hal ini sesuai dengan keinginan karyawan akan pekerjaannya dimana sikap saling menghargai antar karyawan, tanggung jawab yang dibebankan, cara pandang rekan kerja dan komunikasi terbentuk dengan baik. Adapun didapat skor terendah pada pemberdayaan yaitu pada indikator desire yang dimana desire adanya dari manajemen untuk melibatkan pekerjaan, dan skor tertinggi yaitu accountability atau tanggungjawab yang dibebankan kepada setiap karyawan Unikom.
 - c. Pengembangan karir pada Universitas Komputer Indonesia tergolong baik dimana karyawan UNIKOM menilai bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, melaksanakan seleksi dengan baik dan mutasi, penempatan serta pelatihan mampu meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan. Adapun didapat skor terendah pada pengembangan karir yaitu pada indikator mutasi yang ada di Unikom, dan skor tertinggi yaitu seleksi yang diberikan Unikom.
 - d. Kepuasan kerja pada Universitas Komputer Indonesia tergolong baik dimana karyawan UNIKOM menilai bahwa perusahaan telah memberikan kepuasan kerja dalam hal gaji, kreatifitas, dan kejujuran. Hal ini mampu mendorong karyawan untuk setia terhadap perusahaan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Adapun didapat skor terendah pada kepuasan

- yaitu tingkat gaji diberikan oleh Unikom, dan skor tertinggi yaitu kesetiaan karyawan bekerja di Unikom.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
 3. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
 4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
 5. Pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia Bandung

SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan maka memberikan beberapa saran yang kiranya bisa berguna bagi perusahaan agar dipertimbangkan pada masa yang akan selanjutnya:

1. Unikom hendaknya meningkatkan kualitas pelatihan kerja terutama pada sektor metode-metode yang digunakan selama pelatihan agar apa yang perusahaan targetkan tersampaikan kepada peserta pelatihan.
2. UNIKOM hendaknya senantiasa meningkatkan pemberdayaan karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Manajemen sumber daya dari UNIKOM harus lebih meningkatkan peraturan mengenai pengembangan karir dalam hal mutasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. UNIKOM harus senantiasa memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya baik dalam gaji atau upah untuk meningkatkan kesetiaan karyawan.
5. Penulis melakukan penelitian ini dilakukan hanya pada pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan diri dari faktor lain yang mempunyai pengaruh Kepuasan kerja Karyawan. Untuk itu perlu ada peneliti lain yang meneliti faktor-faktor lainnya agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan Kepuasan kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku

Fernando S. Lodjo. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol 1.No.3 Juni. Hal. 747-755. ISSN: 2303-1174.

Govand Anwar & Inji Shukur. 2015. *The Impact Of Training adn Development on Job Satisfaction: A Case Study of Private Banks in Erbil*. Ishik University. IJSSES.Vol 2. No.1 September. ISSN : 2409-1294.

IBW Pratama & Anak Agung AS. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Prama Hotel*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.4. No.11. ISSN: 3565-3591.

Budiarti,I.,Deden Abdul Wahab. Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.

Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Umi,Narimawati, Sri Dewi Anggadini, Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Genesis

Wahibur Rokhman. 2003. *Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Yogyakarta: Amara Books