

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)

Ratna Gita Sari¹, Martha Suhardiyah²
Universitas PGRI AdiBuana Surabaya^{1,2}
ratnagita0606@gmail.com

ABSTRAK

Dijelaskan penelitian untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang). Teknik pengambilan Eksperimen Research . sampling sebanyak 75 responden. Dijelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 1,525 sig. sebesar ,132 < ,05. Pengembangan karir terhadap komitmen kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,540 sig. sebesar ,128 < ,05. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,140 sig. sebesar ,019 < 0,05. Hasil f_{hitung} 10,713 sig. ,000 < ,05. Disimpulkan adanya pengaruh secara parsial serta simultan

Kata kunci: Pelatihan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja & komitmen organisasi.

ABSTRACT

Explained research to analyze the effect of job training, career development and job satisfaction on organizational commitment of employees of PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang). Research Experimental Collection techniques. sampling of 75 respondents. It was explained that the influence of job training on organizational commitment was 1,525 sig. amounted to, 132 < .05. Career development towards work commitments has a t_{count} of 1,540 sig. amounted to, 128 < , 05. Job satisfaction with organizational commitment has a t_{count} of 2,140 sig. amounted to, 019 < 0.05. The results of f_{count} is 10,713 sig. 000, < 05. It was concluded that there was a partial and simultaneous influence

Keyword: Job training, career development, job satisfaction & organizational commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia kini sangatlah penting untuk membangun organisasi ataupun perusahaan agar memiliki pondasi manajemen sumber daya manusia yang unggul serta berkualitas, perusahaan berdiri atas dasar kemampuan sumber daya manusia yang unggul dalam merencanakan progress perusahaan, perusahaan tak terlepas dari strategi manajemen dalam membangun serta menumbuhkembangkan potensi SDM sesuai visi-misi perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan serta target perusahaan yang telah ditetapkan melalui usaha yang berkesinambungan serta kooperatif orang didalamnya. Perusahaan perlu mengutamakan serta mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin, Sebab itu suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan sumberdaya yang dimilikinya agar tetap bertahan di dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

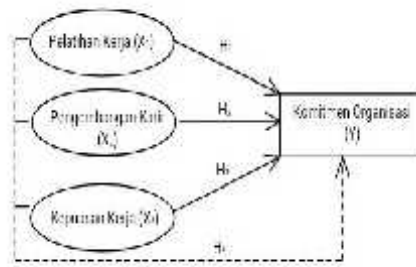
Peranan sumber daya manusia dalam organisasi ataupun perusahaan sangat berperan penting. Berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan pengelolaannya tanpa mengesampingkan faktor penentu yang lainnya. Sebagai patokan kualitas sumber daya manusia yakni melalui skill yang dimiliki serta cara menumbuhkan potensi skill tersebut. Mencapai kepuasan kerja karyawan sangatlah penting mempertimbangkan serta mengutamakan lingkungan kerja serta penunjang kebahagiaan karyawan agar selalu maksimal dalam bekerja, karyawan harus dijamin keamanan serta kenyamanannya sebaik mungkin, semua hal harus dilakukan manajemen perusahaan dalam membangun reputasi perusahaan jangka panjang.

PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang) yang beralamatkan di Jl. Raya Jetis, Ds. Parengan, Kec. Jetis, Kab. Mojokerto Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang Furniture. Perusahaan ini telah memberikan pelatihan serta pengembangan karir akan tetapi hal tersebut masih belum memberikan kepuasan terhadap para karyawannya, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki belum dapat meningkat.

Dijelaskan fenomena diatas, Disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasikaryawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasikaryawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)?
4. Adakah pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir & kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)?

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 1
 Kerangka Konseptual

METODE

Dijelaskan pendekatan penelitian memakai pendekatan penelitian kuantitatif serta menggunakan teknik eksperimen research, Populasi penelitian yakni karyawan produksi PT. SMART (Sinar Mas Artha Raya Terang) berjumlah 300 orang, sampel sejumlah 75 orang PT. SMART (Sinar Mas Artha Raya Terang) Mojokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel X dan Y				
Variabel	Item	Correlation	r _{table}	Keputusan
Pelatihan Kerja (X ₁)	X1.1	.728	.000	Valid
	X1.2	.555	.000	Valid
Peran Perilaku Kerja (X ₂)	X2.3	.606	.000	Valid
	X2.6	.661	.000	Valid
	X2.5	.609	.000	Valid
	X2.4	.609	.000	Valid
	X2.7	.593	.000	Valid
	X2.8	.656	.000	Valid
	X2.9	.628	.000	Valid
	X2.10	.650	.000	Valid
	X2.11	.559	.000	Valid
	X2.12	.606	.000	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	.671	.000	Valid
	X3.2	.687	.000	Valid
	X3.3	.629	.000	Valid
	X3.4	.678	.000	Valid
	X3.5	.687	.000	Valid
	X3.6	.611	.000	Valid
	X3.7	.606	.000	Valid
	X3.8	.668	.000	Valid
	X3.9	.609	.000	Valid
	X3.10	.519	.000	Valid

	X2.11	,551	,000	Valid
	X2.12	,473	,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	,531	,000	Valid
	X3.2	,544	,000	Valid
	X3.3	,433	,000	Valid
	X3.4	,470	,000	Valid
	X3.5	,648	,000	Valid
	X3.6	,310	,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	,743	,000	Valid
	Y.2	,710	,000	Valid
	Y.3	,642	,000	Valid
	Y.4	,429	,000	Valid
	Y.5	,631	,000	Valid
	Y.6	,533	,000	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Validitas

Dijelaskan uji validitas seluruh item mempunyai nilai correlation > 0,3, yang berarti seluruh item pernyataan telah dianggap valid.

Tabel 2
 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Variabel X dan Y			
Variabel	Nilai alpha	Nilai kritis	Keterangan
	Cronbach		
Pelatihan Kerja (X ₁)	,609	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier (X ₂)	,600	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	,729	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	,665	0,6	Reliabel

Dijelaskan semua variabel telah memenuhi syarat, karena nilai alpha cronbach (> 0,6).

Tabel 3
 Uji Normalitas

Uji Normalitas	
	Unstandardized Residual
N	75
Test Statistic	1110
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,51 ²

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Normalitas

Dijelaskan Sig. sebesar ($,61 > ,05$). Disimpulkan pada hasil tes diatas nilai Asymp. Sig (2-tailed) memenuhi syarat sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,678	1.475<10
Pengembangan Karier(X ₂)	0,517	1.933<10
Kepuasan Kerja(X ₃)	0,630	1.537<10

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Dijelaskan nilai tolerance lebih besar dari ,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

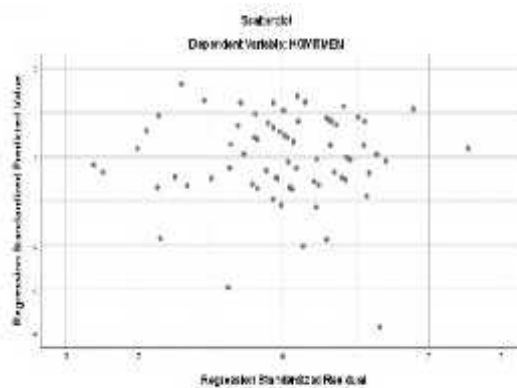
Tabel 5
 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,754

Dijelaskan (Durbin Watson) sebesar 1,754, Disimpulkan model regresi berganda tidak terkena autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Gambar 2
 Scatterplot

Dijelaskan gambar diatas titik-titik menyebar dengan acak pada angka 0 dan Y tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 6

Analisis Regresi Linier Berganda		
Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.847	.340
Pelatihan Kerja	.140	.026
Pengembangan Karir	.175	.026
Kepuasan Kerja	.314	.029
R	.558 ^a	
R Square	.312	
F hitung	70,173	
Sig. F	.000 ^b	

Dijelaskan data persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = .847 + .140 + .175 + .314 + e$$

- Diperoleh konstanta a sebesar .857, Data menunjukkan pelatihan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja, maka variabel x dan y nilai satuan .847.
- Koefesien regresi pelatihan kerja sebesar ,140. Setiap kenaikan perubahan satu pelatihan kerja akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi (Y) sebesar,140.

- Koefesiansi regresi pengembangan karir sebesar,175. Kenaikan perubahan satu satuan pengembangan karir akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisai (Y) sebesar ,175.
- Koefesian regresi kepuasan kerja sejumlah, 314. Adanya kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisai (Y) sebesar, 314.

Tabel 7
Uji-t

Hasil Pengujian Uji t		
Model	T	Sig
Constan	1,102	0,274
Pelatihan Kerja (X ₁)	1,525	0,132
Pengembangan Karir (X ₂)	1,540	0,128
Kepuasan Kerja (X ₃)	2,140	0,019

a. Dependent Variabel: Y

Dijelaskan nilai t_{hitung} pelatihan kerja sebesar 1,525 , pengembangan karir sebesar 1,540, kepuasan kerja sebesar 2,140. Disimpulkan semua variabel bebas terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tabel 8
Uji-f

Hasil Pengujian Uji F		
Model	F hitung	Sig.
Regression	10,713	0,000 ^b

a. Dependent Variabel Y

b. Predictors : (Constant), X₃,X₂,X₁

Sumber: Lampiran Output SPSS: Regresi Linear Berganda, data diolah

Dijelaskan f_{hitung} sebesar 10,713, Disimpulkan secara simultan adanya pengaruh.

PEMBAHASAN

Dijelaskan pelatihan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,525, demikian terbukti adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)

Dijelaskan pengembangan karir diperoleh t_{hitung} 1,540. Demikian dibuktikan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)

Dijelaskan kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} 2,140. Demikian adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG)

Dijelaskan f_{hitung} sebesar 10,713, Disimpulkan secara simultan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Dijelaskan hasil data diatas pelatihan kerja terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG).

Dijelaskan pengembangan karir terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG).

Dijelaskan data kepuasan kerja terbukti adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG).

Dijelaskan f_{hitung} terbukti adanya pengaruh variabel bebas terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG).

IMPLIKASI

Dari penelitian ini telah menghasilkan suatu temuan terbaru bagi perusahaan, temuan ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi yang dapat digunakan oleh PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG).. untuk mengambil suatu kebijakan perusahaan. Sesuai hasil temuan penulis seharusnya data ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk terus berbenah memperbaiki kekurangan mana yang menjadi titik lemah perusahaan. Kini semua sektor bisnis telah memiliki kompetitor yang semakin berat sehingga dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat dari karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dijelaskan keterbatasan penelitian penulis ketika melaksanakan penelitian dengan waktu yang sangat terbatas, responden dalam penelitian ini juga dibatasi yakni karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG), penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG) serta dijadikan bahan pembandingan untuk penelitian terbaru lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurahman, Maman dan Sambas Ali Muhidin, 2011, Panduan Praktis Memahami Penelitian, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Akbar, Hamid, dan Djudi, M, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88
- Devia, A, 2016, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan Pt. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru, *JOM FISIP*,3(2), 1–15.
- Handoko, T Hani, 2014, Manajemen Edisi 2, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko, D dan Rambe, M,F, 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 32–45.
- Indrayanto, A dan Nugroho, S, 2016, Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Organisational Based Self Esteem sebagai variabel Mediasi, 41–50.