

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sumbawa Timur Mining

Muhammad Syukron Romadhona Mairubi Jaya¹, Mahir Pradana²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, syukronrmj@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya tersebut adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan berkualitas. Upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas dapat dilakukan dengan memberikan karyawan sebuah pelatihan dasar untuk mengubah karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Kata Kunci-manajemen sumber daya manusia, pelatihan, kepuasan kerja karyawan

Abstract

Every company certainly has goals to be achieved. One factor needed by the company to be able to achieve its goals is to have adequate and quality human resources (HR). Efforts to produce adequate and quality human resources can be done by providing employees with basic training to change employees according to company goals. This research was conducted to determine the effect of training on employee job satisfaction at PT. Sumbawa Timur Mining. This research uses a quantitative method with a descriptive research type. Sampling was done by probability sampling method. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Keywords-human resource management, training, employee job satisfaction

I. PENDAHULUAN

PT. Sumbawa Timur Mining adalah perusahaan tambang yang bergerak di bidang eksplorasi tembaga dan emas yang beroperasi di Pulau Sumbawa dengan tujuan mengubah sumber daya alam menjadi kemakmuran dan pembangunan berkelanjutan. Salah satu faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan berkualitas. Sesuai dengan pengertian sumber daya manusia menurut Hariandja dalam Lolowang, *et al.* (2016) yaitu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas dapat dilakukan dengan memberikan karyawan sebuah pelatihan dasar untuk mengubah karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan teknik atau metode tertentu dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Dengan diadakannya pelatihan juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Suryanti, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan kinerja yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan kinerja yang negatif terhadap pekerjaannya (Amanda, 2018).

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dinilai memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menjalankan tugas dan operasi perusahaan secara efektif. Pelatihan yang diberikan juga mencerminkan kepedulian dan upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kesehatan fisik dan mental karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan studi untuk memahami hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Umaya, 2016).

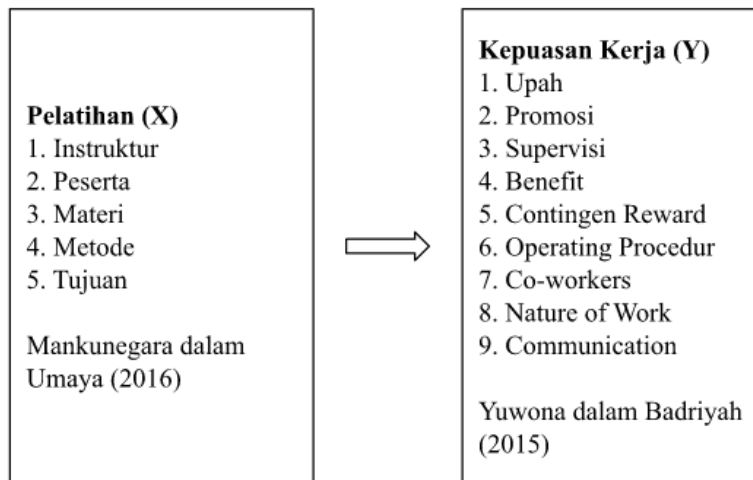
B. Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Suryanti, 2021). Pelatihan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan dalam mempermudah karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Mashar, 2015). Terdapat lima dimensi pelatihan, yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan (Umaya, 2016).

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang yang 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 (Supatmi *et al.*, 2013). Terdapat sembilan dimensi untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, yaitu upah, promosi, *supervisor* (atasan), *benefit* (tunjangan), *contingent reward* (imbalan non materil), *operating procedure* (kondisi kerja), *co-workers* (rekan kerja), *nature of work* (sifat pekerjaan), dan *communication* (komunikasi) (Badriyah, 2015).

D. Kerangka Pemikiran

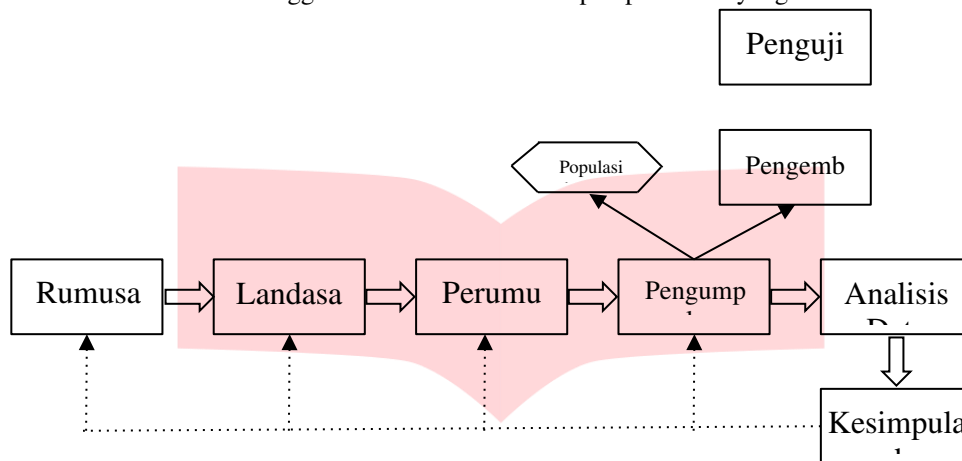


Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dibuat oleh peneliti adalah “pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 62 responden dari total 167 populasi karyawan PT. Sumbawa Timur Mining dengan variabel independen pelatihan dan variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan selama 4 bulan dari bulan Februari hingga Mei 2023. Berikut tahapan penelitian yang dilakukan.



Gambar 2. Tahapan Penelitian
 Sumber: Sugiyono (2019)

Berdasarkan **Gambar 2**, tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dengan perumusan masalah berdasarkan hasil data, bukti, atau fakta yang terjadi di lapangan serta landasan teori. Selanjutnya dilakukan perumusan hipotesis berdasarkan variabel independen dan dependen yang telah ditentukan. Kemudian dilakukan pengumpulan data dengan menentukan sampel yang diambil dari populasi sebagai objek penelitian yang selanjutnya dilakukan pengumpulan data dari hasil pengujian instrumen berupa kuesioner dan hasil wawancara sampel. Kumpulan data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menjawab rumusan masalah serta menguji keberterimaan hipotesis. Penelitian diakhiri dengan hasil kesimpulan dan saran yang mengacu pada hasil penelitian data yang telah dilakukan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata Persentase	Kategori
1	Upah	212	310	68,4%	Baik
2	Promosi	227	310	73,2%	Baik
3	Atasan	219	310	70,6%	Baik
4	Tunjangan	212	310	68,4%	Baik
5	Imbalan Non-Materi	214	310	71,9%	Baik
6	Kondisi Kerja	206	310	66,4%	Cukup Baik
7	Rekan Kerja	232	310	74,8%	Baik
8	Sifat Pekerjaan	225	310	74,1%	Baik

9	Komunikasi	231	310	74,5%	Baik
TOTAL		1.978	2.790	71,4%	Baik

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai keseluruhan dimensi pada variabel kepuasan kerja mendapatkan persentase skor 71,4% dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining termasuk ke dalam kategori baik. Dimensi rekan kerja memiliki persentase paling tinggi, yaitu sebesar 74,8% yang menunjukkan bahwa PT. Sumbawa Timur Mining memiliki karyawan yang saling membantu dan mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dimensi kondisi kerja memiliki persentase terendah, yaitu 66,4% yang menunjukkan perlu dimaksimalkan kembali pengawasan perusahaan terhadap karyawan supaya dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mencegah terjadinya pelanggaran peraturan.

B. Variabel Pelatihan

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Pelatihan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata Persentase	Kategori
1	Instruktur	444	620	71,6%	Baik
2	Peserta	450	620	72,6%	Baik
3	Materi	648	930	69,7%	Baik
4	Metode	424	620	68,3%	Baik
5	Tujuan	227	310	72,2%	Baik
TOTAL		2.193	3.100	70,7%	Baik

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai keseluruhan dimensi pada variabel pelatihan mendapatkan persentase skor 70,7% dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan di PT. Sumbawa Timur Mining termasuk ke dalam kategori baik. Dimensi peserta memiliki persentase paling tinggi, yaitu sebesar 72,6% yang menunjukkan bahwa setiap karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining sudah baik dalam mengikuti pelatihan sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Sedangkan dimensi metode memiliki persentase terendah, yaitu 68,3% yang menunjukkan bahwa metode yang diselenggarakan perusahaan selama pelatihan sudah dinilai baik akan tetapi belum sepenuhnya dapat dipahami oleh karyawan sehingga perusahaan harus memaksimalkan metode yang digunakan agar semua karyawan bisa memahami dengan lebih baik lagi.

C. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.86123006
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.050
Test Statistic	.080	

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Dari Tabel 3 dapat dilihat nilai signifikansi (Asymp Sig. (2-tailed)) dari uji Kolmogorov-Smirnov variabel Pelatihan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.703	.700		3.860	.000
Pelatihan (X)	-.015	.019	-.101	-.790	.433

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) dengan nilai signifikansi 0,433 yang berarti menunjukkan bahwa nilai lebih dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

E. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.888	1.101		3.532	.001
Pelatihan (X)	.792	.029	.961	26.992	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari IBM SPSS Statistics Versi 26 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,888 + 0,792X + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,888 yang berarti nilai konstanta positif. Hal ini menyatakan bahwa jika Pelatihan bernilai 0 (nol) atau tetap (tidak mengalami peningkatan atau penurunan) maka Kepuasan Kerja akan bernilai sebesar 3,888. Dengan kata lain Pelatihan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 3,888.
2. Nilai Pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,792, artinya jika Pelatihan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,792.

F. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	3.888	1.101	3.532	.001
	Pelatihan (X)	.792	.029	.961	26.992 .000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05 dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 26,992 lebih besar dari pada t tabel 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti untuk variabel pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.923	2.88498
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai *R square* adalah 0,924 yang berarti variabel Pelatihan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 92,4%. sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining tentang pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
2. Kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining. Terbukti dari hasil koefisien determinasi sebesar 92,4%, sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

REFERENSI

- Amanda, R. (2018). *Hubungan antara Kebermaknaan dalam Bekerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- Barus, L. P. (2019). *Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe*.
- Boleng, A. Y. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang*.
- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Diliantari, K. R., & Dewi, G. A. (2019). *Effect of Training and Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction*.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT. United Tractors Pekanbaru*.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies*.
- Halilintar, R., & Sobirin, A. (2022). *The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction*.
- Hanafi, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*.

- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refrika Aditama.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2).
- Mahastuti, R. P. (2020). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arnotts Indonesia di Yogyakarta*.
- Murtani, A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah cabang Medan*.
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M., & Prayoga, Y. (2021). *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable*.
- Nordiyah, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung*.
- Ozkeser, B. (2019). *Impact of Training on Employee Motivation in Human Resources Management*.
- Pratama, M. R. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant*.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials Of Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Ruminingsih, D. (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(1).
- Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 515–522.
- Safitri, D. E. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*.
- Saprudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M., E., Nimran, U., & Utami, H., N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1).
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1).
- Triwanto. (2019). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia Pada Pt Kimia Farma Cabang Bandar Lampung*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Umayu, M. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danareksa Sekuritas*.
- Yusuf, V. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Makassar*.