DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i1.508
E-ISSN: 2987-1875
No Artikel #508
Halaman : 90-100

MRBEST
Media Riset
Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PEGADAIAN HARAPAN INDAH

Ajeng Lulu Nurmaida[1], Husnul Khatimah[2]
Universitas Islam 45[1,2]

[1] ajenglulu4@gmail.com
[2] husnul_khatimah@unismabekasi.ac.id

Informasi artikel
Diterima :
25 Juli 2025
Direvisi :
19 Agustus 2025
Disetujui :
25 September 2025

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job training and career development on employee job satisfaction at Pegadaian Harapan Indah Office. The research uses a quantitative approach with SPSS version 27 as the analysis tool. A total of 72 respondents participated in the study. The results show that job training has a significant influence on job satisfaction, with a significance value of 0.000 and a t-value of 5.434, indicating that better skills and job readiness increase employee satisfaction. Career development also shows a significant effect (significance 0.000; t-value 5.374), suggesting that growth opportunities play an important role in building motivation and loyalty. Both variables contribute positively to creating a more satisfying and productive work environment. The findings conclude that job training and career development significantly influence job satisfaction, highlighting their importance in human resource management practices to improve employee performance, engagement, and retention.

Keywords: *Job Training, Career Development, Employee Job Satisfication, Pegadaian, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan agar dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal (Kusuma & Widodo, 2021).

Kantor Pegadaian Harapan Indah, yang berlokasi di Kota Bekasi, memiliki 72 karyawan. Kantor ini berorientasi pada pelayanan nasabah dan menyadari pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pelayanan. Alasan pemilihan Kantor Pegadaian Harapan Indah sebagai objek penelitian dalam penelitian ini juga didorong oleh kedekatan penulis secara

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

langsung dengan lingkungan kerja tersebut. Sebagai karyawan aktif di kantor ini, penulis memiliki akses dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika internal, termasuk pelaksanaan pelatihan kerja dan program pengembangan karier yang dijalankan oleh perusahaan. Pengalaman bekerja secara langsung memungkinkan penulis untuk mengamati secara nyata bagaimana kedua aspek tersebut berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketertarikan untuk mengangkat topik ini juga berangkat dari keinginan pribadi untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja di lingkungan sendiri, serta harapan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan dan pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Pegadaian Harapan Indah.

Berdasarkan wawancara mendalam kepada lima pegawai, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai merasa pelatihan kerja masih bersifat umum, tidak berkesinambungan, dan belum disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu. Pengembangan karier pun dinilai belum transparan dan tidak merata. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap pelatihan kerja dan pengembangan karier yang berdampak pada motivasi dan loyalitas kerja mereka (Al-Shawabkeh & Alserhan, 2022). Untuk memperkuat fenomena tersebut, dilakukan prasurvei terhadap 10 pegawai Pegadaian Harapan Indah dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Prasurvey Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pegadaian Harapan Indah

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakah Anda merasa puas dengan kualitas pelatihan kerja?	20%	80%
2	Apakah Anda merasa puas dengan kesempatan pengembangan karier?	40%	60%
3	Apakah pelatihan kerja membuat Anda merasa lebih kompeten?	30%	70%
4	Apakah Anda puas dengan prospek karier yang tersedia?	30%	70%
Total		30%	70%

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 10 pegawai Kantor Pegadaian Harapan Indah, diketahui bahwa mayoritas responden tidak puas terhadap pelatihan kerja dan pengembangan karier. Sebanyak 80% responden menyatakan tidak puas dengan kualitas pelatihan kerja, dan 70% merasa pelatihan tidak meningkatkan kompetensi mereka. Dalam hal pengembangan karier, 60% tidak puas dengan kesempatan yang tersedia, serta 70% tidak puas terhadap prospek karier. Secara keseluruhan, hanya 30% responden yang menyatakan puas, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan pelatihan dan pengembangan karier di kantor tersebut. Berdasarkan data promosi jabatan di Kantor Pegadaian Harapan Indah, terlihat bahwa peluang promosi tidak merata, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Data Promosi Perkembangan Karier Jabatan Pegawai Kantor Pegadaian Harapan Indah

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Nama Karyawan	Jabatan dan Grade Lama	Jabatan dan Grade Baru
LS	Pengelola Unit / Grade 7-10	Pimpinan Cabang / Grade 11-13
AB	Pengelola Anggunan / Grade 5-6	Penaksir / Grade 7-10
MDM	Kasir / Grade 4-5	Pengelola Unit / Grade 7-10

Sumber : Diolah penulis

Fenomena ketidakpuasan pegawai di Kantor Pegadaian Harapan Indah mencerminkan adanya tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi mereka. Banyak pegawai merasa bahwa pelatihan yang dilaksanakan cenderung bersifat formalitas tanpa adanya tindak lanjut atau evaluasi yang jelas. Hal ini menyebabkan rendahnya rasa percaya diri dan ketidakpuasan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pengembangan karier juga menjadi sorotan utama. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai jenjang karier yang dapat mereka tempuh. Tidak adanya sistem promosi yang transparan serta minimnya program mentoring dan coaching mengakibatkan rasa ketidakpastian terhadap masa depan karier mereka di perusahaan. Kondisi ini dapat memicu stagnasi kinerja, menurunkan loyalitas, dan pada akhirnya meningkatkan kemungkinan terjadinya turnover pegawai.

Tabel data promosi jabatan menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang memperoleh kesempatan naik jabatan, dan itu pun tanpa kejelasan kriteria promosi yang digunakan. Hal ini menimbulkan persepsi adanya ketidakadilan dan kurangnya sistem yang mendukung meritokrasi. Pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan promosi bisa merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap semangat dan kepuasan kerja mereka. Dengan mempertimbangkan pentingnya pelatihan kerja dan pengembangan karier dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan, penelitian ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Penemuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan adil.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang dimiliki tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka, mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Menurut Made et al. (2020), kepuasan kerja tidak hanya bersifat subjektif, tetapi juga dapat diukur secara konkret melalui indikator dan faktor yang memengaruhinya. Indikator kepuasan kerja menurut (Made et al., 2020) ada lima yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut (Alvionita & Marhalinda, 2024) meliputi pelatihan kerja, pengembangan karier, kompensasi, lingkungan kerja serta work life balance berperan penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku pegawai agar mereka mampu menjalankan tugas secara efektif (Noe, 2022). Pelatihan menjadi salah satu bentuk investasi non-finansial yang berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan pengembangan diri. Indikator Pelatihan Kerja menurut (Wahyuningsih, 2019) ada lima yaitu tujuan, materi, metode kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Ada juga faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan menurut (kasmir,

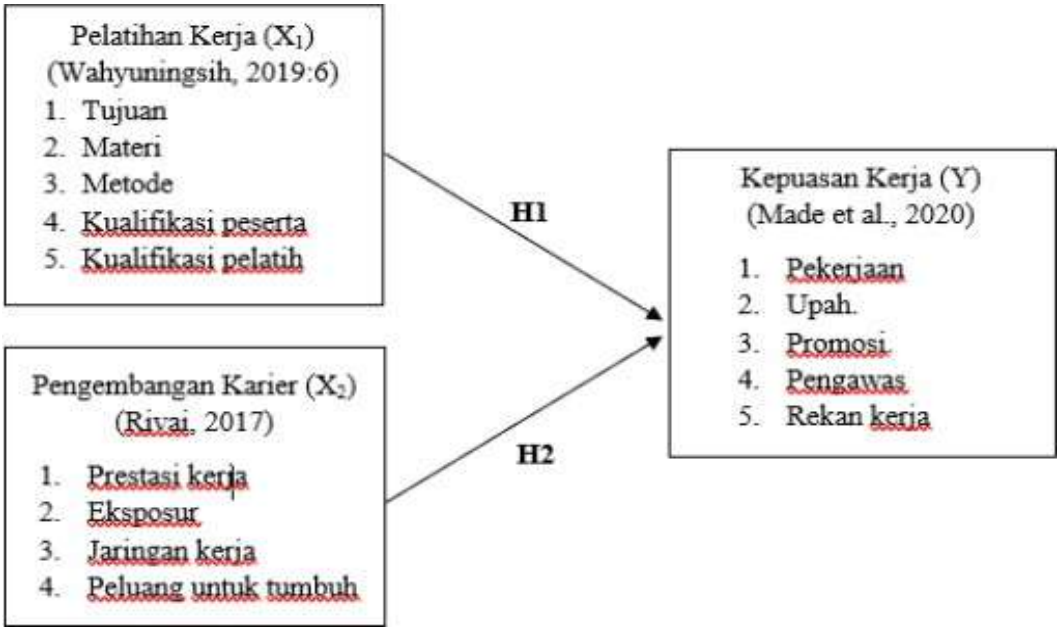
MRBEST is licensed under CC BY-SA 4.0

2019) meliputi peserta pelatihan, instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan lingkungan pendukung. Pelatihan yang relevan dan aplikatif terbukti dapat meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan (Handayani & Hidayat, 2022).

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan kariernya melalui promosi, rotasi pekerjaan, coaching, mentoring, dan peningkatan kompetensi (Pramono, 2020). Ini merupakan investasi jangka panjang perusahaan terhadap sumber daya manusianya. indikator pengembangan karier menurut (rivai, 2017) meliputi prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh. pengembangan karier dapat mendorong loyalitas dan semangat kerja ketika dijalankan dengan transparan dan adil.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Diolah penulis

Hipotesis

Noe, (2022:112) memberi penjelasan bahwasanya pelatihan merujuk pada suatu inisiatif yang direncanakan oleh perusahaan untuk mendukung pengembangan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Tujuan utamanya adalah agar karyawan dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan dan menerapkannya secara efektif dalam kegiatan kerja mereka sehari-hari. Yusuf, (2022:77) menjalankan penelitian berkaitan pada pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Makassar. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya pelatihan menjadi pemengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Dehiba, 2019:18) yang berjudul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Berdasarkan hasil bahwasanya pelatihan menjadi pemengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga diduga:

H1: Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja pegawai Kantor Pegadaian Harapan Indah

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Pengembangan karier yakni sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang diraih dalam kepentingannya guna meraih karier yang diinginkan (M. A. Pramono & Handini, 2022:17). Menurut penelitian oleh (Aris et al.,2024:62) yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sembilang Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Namun (Munandar, 2019:57) melakukan yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan dan hasil analisa data terketahui bahwasanya pengembangan karier menjadi pemengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka diduga:

H2: Diduga pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pegadaian Harapan Indah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai secara objektif dengan data numerik. Metode survei memungkinkan peneliti mengumpulkan data primer langsung dari responden melalui instrumen kuesioner tertutup. Penelitian dilakukan di Kantor Pegadaian Harapan Indah, yang berlokasi di Jl. Harapan Indah Raya No.28, RT.009/RW.017, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan yaitu dari November 2024 hingga April 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Pegadaian Harapan Indah yang berjumlah 72 orang. Karena jumlah populasinya relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel pelatihan kerja, pengembangan karier: , kepuasan kerja. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 27. Uji validitas: dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel* (0,361). Item dinyatakan valid jika *r-hitung* > *r-tabel*. Uji reliabilitas: menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai batas minimal 0,70 (Ghozali, 2016). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika nilai signifikansi > 0,05. Uji Multikolinearitas menggunakan nilai VIF (<10) dan Tolerance (>0,1). Uji Heteroskedastisitas melalui scatterplot untuk melihat ada tidaknya pola tertentu dalam residual. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan analisis data yang dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27 menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pegadaian Harapan Indah. Tahapan analisis terdiri dari uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i1.508 No Artikel #508
E-ISSN: 2987-1875 Halaman : 90-100

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	PK1	0.79	0.361	Valid
	PK2	0.664	0.361	Valid
	PK3	0.775	0.361	Valid
	PK4	0.75	0.361	Valid
	PK5	0.764	0.361	Valid
	PK6	0.66	0.361	Valid
	PK7	0.514	0.361	Valid
	PK8	0.72	0.361	Valid
	PK9	0.714	0.361	Valid
	PK10	0.686	0.361	Valid
Pengembanga nKarier (X2)	PKR1	0.653	0.361	Valid
	PKR2	0.657	0.361	Valid
	PKR3	0.679	0.361	Valid
	PKR4	0.687	0.361	Valid
	PKR5	0.8	0.361	Valid
	PKR6	0.552	0.361	Valid
	PKR7	0.698	0.361	Valid
	PKR8	0.787	0.361	Valid
KepuasanKerja (Y)	KK1	0.5	0.361	Valid
	KK2	0.557	0.361	Valid
	KK3	0.557	0.361	Valid
	KK4	0.58	0.361	Valid
	KK5	0.638	0.361	Valid
	KK6	0.529	0.361	Valid
	KK7	0.591	0.361	Valid
	KK8	0.404	0.361	Valid
	KK9	0.688	0.361	Valid
	KK10	0.602	0.361	Valid

Sumber : Diolah penulis

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel (0,361). Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel memiliki r-hitung > r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan nilai Alpha sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
Pelatihan Kerja(X1)	0.883	Reliabel
Pengembangan Karier(X2)	0.843	Reliabel

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i1.508
E-ISSN: 2987-1875
No Artikel #508
Halaman : 90-100

Kepuasan Kerja(Y)	0.756	Reliabel

Sumber : Diolah penulis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov Z	Asymp.Sig(2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,094	0,191	0,05	Normal

Sumber : Diolah penulis

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,191 (> 0,05), sehingga data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

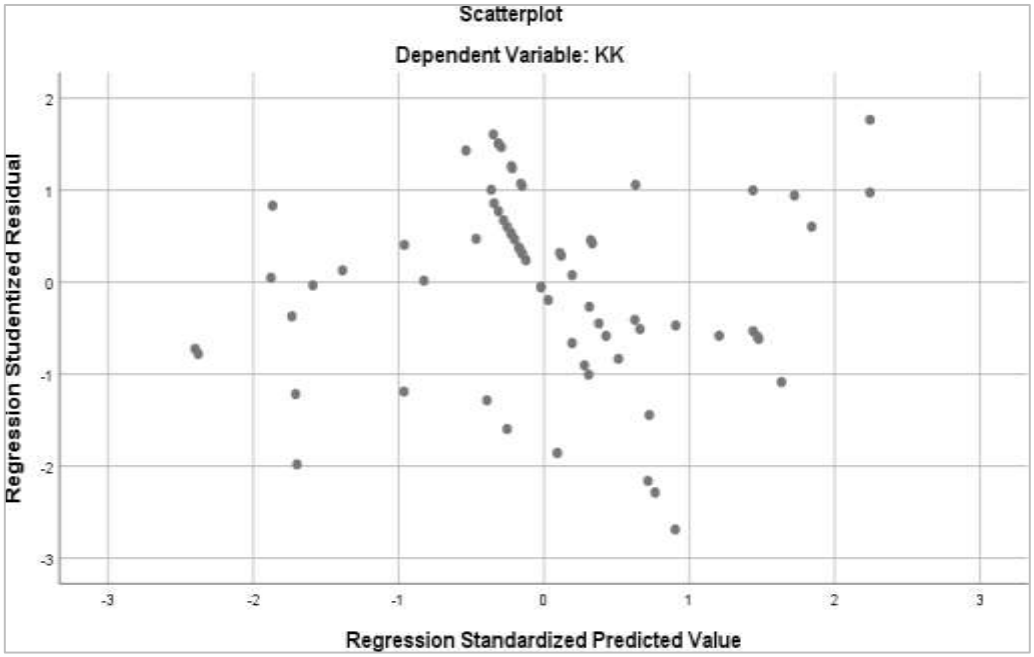
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
PelatihanKerja(X1)	0.855	1.170	TidakAdaGejalaMultikolineritas
PengembanganKarier(X2)	0.855	1.170	TidakAdaGejalaMultikolineritas

Sumber : Diolah penulis

Diketahui uji multikolinearitas memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas. Kedua nilai < 10 dan Tolerance 0,855 > 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan ketentuan nilai signifikan > 0,05.



Gambar 2. Scatter Plot

Sumber : Diolah penulis

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i1.508 No Artikel #508
E-ISSN: 2987-1875 Halaman : 90-100

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar acak, menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi menghasilkan tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.698	1.524		7.018	.000
	PK	.235	.044	.244	5.372	.000
	PKR	.534	.030	.816	17.965	.000
a. Dependent Variable: KK						

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil diatas yang telah diolah, maka memperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=10.698+ 0.235\ X1+0.534\ X2+e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 10,698 yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 (pelatihan kerja) dan X_2 (pengembangan karier) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja (Y) diprediksi tetap berada pada angka 10,698. Koefisien variabel X_1 sebesar 0,235 dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,235 satuan. Sebaliknya, jika pelatihan kerja menurun, maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan. Sementara itu, koefisien variabel X_2 sebesar 0,534 yang juga bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,534 satuan, dan penurunan pada pengembangan karier akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja. Dengan demikian, baik pelatihan kerja maupun pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t-hitung sebesar 5,372 dan koefisien bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X_1 (pelatihan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kepuasan kerja).

Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua (H_2) juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan t-hitung sebesar 17,965 yang bernilai positif. Dengan demikian, H_2 juga diterima, yang berarti bahwa secara parsial variabel X_2 (pengembangan karier) berpengaruh signifikan terhadap Y (kepuasan kerja).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (F-test) pada dasarnya merupakan bentuk pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F-hitung sebesar 248,696 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

kecil dari α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (pelatihan kerja) dan X_2 (pengembangan karier) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:47), Adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya merupakan bagian dari variasi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,875. Artinya, sebesar 87,5% variasi dari kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karier (X_2), sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pegadaian Harapan Indah

Berdasarkan hasil uji t, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 5,372. Artinya, pelatihan kerja yang diberikan secara efektif mampu meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedur kerja, dan kemampuan interpersonal pegawai, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas. Pegawai yang merasa kompeten dan siap melaksanakan tanggung jawabnya akan cenderung merasa lebih puas karena merasa dihargai dan memiliki kontribusi nyata bagi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yusuf, 2022:77) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Honda Motor Makassar. Sementara itu, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Dehiba, 2019:18) yang menyatakan bahwa pelatihan justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kualitas pelatihan, metode yang digunakan, serta relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pegadaian Harapan Indah

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 17,965. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkembang melalui promosi jabatan, pelatihan lanjutan, atau program mentoring mereka merasa bahwa masa depan karier mereka diperhatikan oleh organisasi. Kondisi ini menciptakan rasa aman, optimisme, dan penghargaan terhadap keberlanjutan karier mereka. Pegawai yang melihat adanya peluang pengembangan karier di perusahaan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, meningkatkan loyalitas, dan secara otomatis menumbuhkan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan sehari-hari mereka.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Aris et al., 2024:62) yang menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sembilang Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Munandar, 2019:57) di PT. Railink Cabang Medan, yang menunjukkan bahwa pengembangan karier justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan lingkungan kerja, efektivitas program pengembangan karier, atau ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan realisasi pengembangan yang diberikan oleh perusahaan.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pegadaian Harapan Indah, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 5,434. Hal ini menandakan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diselenggarakan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Pelatihan yang efektif—yang mencakup peningkatan keterampilan teknis, pemahaman prosedur operasional, serta penguatan kompetensi interpersonal—dapat mendorong rasa percaya diri, efikasi diri, dan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dibekali dengan kemampuan yang relevan dan aplikatif, mereka cenderung merasa lebih dihargai oleh organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap loyalitas dan kepuasan mereka dalam bekerja.

Di sisi lain, pengembangan karier juga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 5,374 mengindikasikan bahwa semakin terbuka dan jelas jalur pengembangan karier yang tersedia di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karier yang terarah, seperti promosi jabatan, akses terhadap pelatihan lanjutan, dan program mentoring, memberikan sinyal bahwa perusahaan memperhatikan keberlanjutan dan masa depan para pegawainya. Hal ini menciptakan rasa aman, optimisme, dan semangat untuk berkontribusi lebih besar dalam organisasi.

Selain pengujian secara parsial, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 248,696 dan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05. Artinya, kontribusi kedua variabel tersebut secara kolektif sangat menentukan variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,875 memperkuat hasil tersebut, yang menunjukkan bahwa sebesar 87,5% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan pengembangan karier, sementara sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier merupakan dua aspek krusial dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berdampak pada kompetensi teknis, tetapi juga pada aspek psikologis seperti rasa dihargai, semangat, dan keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Kantor Pegadaian Harapan Indah lebih mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja dengan menyesuaikan metode pelatihan yang digunakan. Pelatihan perlu dirancang lebih interaktif, partisipatif, dan relevan dengan tantangan pekerjaan sehari-hari, serta melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan evaluasi. Selain itu, pengembangan karier juga perlu diperkuat dengan penyusunan jalur karier yang jelas, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, serta pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan lanjutan, coaching, dan sertifikasi profesional. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat, adil, dan produktif. Mengingat masih terdapat 12,5% faktor lain yang belum terjelaskan dalam model, organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek tambahan seperti lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sebagai bagian dari pendekatan holistik dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

REFERENSI

Alvionita, S., & Marhalinda. (2024). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. *7*, 112. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

arif Purwanto 2018.

Aris, A. W. K., Maruji Pakpahan, Hasan Ipmawan, Dwi Kristanto, Koen Hendrawan, & Jesshinta Wendy Sari. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, *4*(1), 62–73. https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2188

Al-Shawabkeh, K. M., & Alserhan, B. A. (2022). The impact of career development on employee job satisfaction: The mediating role of training. International Journal of Organizational Analysis, 30(6), 1423–1441. https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2902

Dehiba, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi Surabaya*.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 19(1), 45–53.

Kusuma, H. A., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Ilmiah Manajemen SDM, 9(2), 55–63.

Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, *09*(02).

Munandar, R. A. (2019). *pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan*.

Noe, R. A. (2022). Employee Training and Development (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Pramono, A. (2020). *Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan)*.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiono. (2017). *Metodologi Riset Bisnis*.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60.

Yusuf, V. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda Motor Makassar*.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*