

Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara

Oleh:

Muhammad Ilham Firmansyah

Nama Dosen Pembimbing

Hasan Ubaidillah, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2022

Pendahuluan

Masalah utama yang dialami PT. Sekawan Kosmetik Wasantara yaitu kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya perusahaan telah berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawannya agar mereka merasa nyaman dalam bekerja. Namun, pada kenyataannya tingkat kepuasan kerja karyawan tetap tidak stabil. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	167	26	10	0,23
2	Februari	167	24	6	0,14
3	Maret	167	25	13	0,31
4	April	167	25	8	0,19
5	Mei	167	17	4	0,14
6	Juni	167	25	7	0,16
7	Juli	167	26	6	0,13
8	Agustus	167	23	9	0,23
9	September	167	26	5	0,11
10	Oktober	167	24	4	0,09
11	November	167	25	5	0,11
12	Desember	167	25	6	0,14
Jumlah					1,98
Rata-Rata					0,16

Berdasarkan tabel disamping dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2020 yaitu 0,09% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Maret 2020 yaitu 0,31%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2020 yaitu 0,16% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi pada karyawan PT. Sekawan Kosmetik Wasantara terhadap kepuasan kerja dirasa sangatlah kurang. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. Apabila < 1% dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

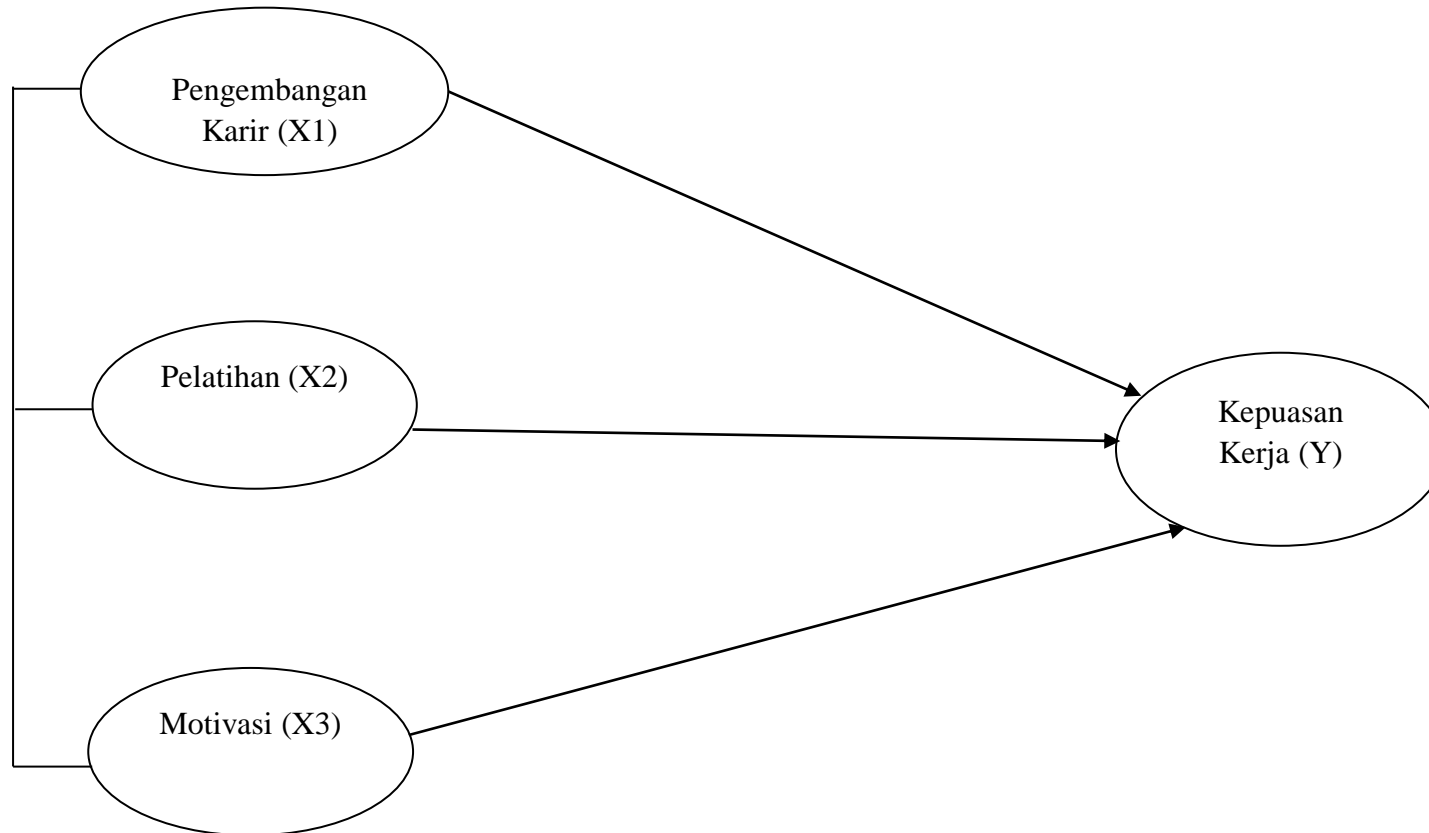
1. Apakah ada hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah ada hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

H2 : Ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian

Menggunakan pendekatan kuantitatif

Lokasi penelitian

PT. Sekawan Kosmetik Wasantara

Variabel penelitian

Varabel (X) Pengembangan Karir,
Pelatihan, Motivasi
Varabel (Y) Kepuasan Kerja Karyawan

Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara yang berjumlah 87 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling (sampling jenuh). Total sampling adalah proses pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuisisioner
- Wawancara
- Observasi
- Dokumentasi

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Outer Loading

Pada penelitian ini indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading jika lebih dari 0,7 dikatakan valid.

	Pengembangan karir	Pelatihan	Motivasi	Kepuasan kerja
X1.1	0.776			
X1.2	0.846			
X1.3	0.819			
X2.1		0.794		
X2.2		0.953		
X2.3		0.944		
X3.1			0.813	
X3.2			0.908	
X3.3			0.864	
Y1.1				0.893
Y1.2				0.801
Y1.3				0.877

Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Rata-rata varian diekstrak (AVE)
Pengembangan karir	0.662
Pelatihan	0.812
Motivasi	0.773
Kepuasan kerja	0.738

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konverge validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Pengembangan karir	Pelatihan	Motivasi	Kepuasan kerja
X1.1	0.776	0.740	0.474	-0.405
X1.2	0.846	0.778	0.289	-0.206
X1.3	0.819	0.749	0.408	-0.327
X2.1	0.541	0.794	0.603	-0.225
X2.2	0.527	0.953	0.765	-0.461
X2.3	0.461	0.947	0.770	-0.335
X3.1	0.748	0.403	0.865	-0.233
X3.2	0.795	0.239	0.908	-0.166
X3.3	0.751	0.175	0.864	-0.095
Y1.1	-0.225	-0.412	-0.358	0.898
Y1.2	-0.150	0.356	-0.357	0.790
Y1.3	-0.212	0.263	-0.386	0.749

Dari tabel disamping dapat dilihat bahwa beberapa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai loading factor yang tidak paling besar dibanding nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki discriminant validity yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Nilai Reliabilitas Komposit

	Reliabilitas komposit
Pengembangan Karir	0.855
Pelatihan	0.928
Motivasi	0.911
Kepuasan Kerja	0.894

Tabel model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Nilai Cronbach's Alpha

Tabel model menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karir	0.744
Pelatihan	0.880
Motivasi	0.854
Kepuasan Kerja	0.822

Hasil Uji R-square

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0.650	0.633

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,650. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh price book value besarnya presentasi sebesar 65,0%.

Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pengembangan karir -> kepuasan kerja	0,270	0,270	0,081	3,368	0.001
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0,101	0,112	0,101	1,009	0,313
Motivasi-> kepuasan kerja	0,556	0,544	0,104	5.368	0.000

Hasil Pengujian

1. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.
2. Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.
3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.

