



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5672-5677

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indomaret Sedati

Maliyatul Ulfah, Nindy Kumayati, Iwang Suwangsih

Fakultas Ekonomi, STIE Mahardhika Surabaya

ulfahmaliyatul@gmail.com, nindy.kusmawati@stiemahardhika.ac.id, iwang.suwangsih@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan guna mengkaji pengaruh pelatihan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap Tingkat kepuasan kerja karyawan di indomaret pada cabang sedati. Studi ini menerapkan pendekatan berbasis kuantitatif dengan memanfaatkan metode survei, dengan jumlah partisipan sebanyak 63 orang sebagai representasi populasi yang diteliti. Data yang sudah diperoleh di analisis dengan memakai regresi liner berganda melalui analisis statistic SPSS versi 26. Hasil analisis menghasilkan model regresi $Y = 11,190 = 0,040X1 + 0,110X2 + e$. Berdasarkan temuan hasil pengolahan data, diketahui bahwa kedua faktor independen, yakni pelatihan kerja serta gaya kepemimpinan, tidak memiliki kontribusi yang berarti dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai secara statistik. Hal ini bisa diamati melalui nilai F hitung sebesar 0,698 dan signifikan 0,501 (Sig > 0,05). Secara parsial, nilai t hitung untuk pelatihan kerja adalah 0,273 (sig 0,786) dan gaya kepemimpinan sebesar 1,180 (sig 0,243). Hasil ini menandakan bahwa kontribusi kedua variable terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 2,3%, sedangkansisinya dipengaruhi oleh factor lain di luar model. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan evaluasi lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap pelaku usaha untuk tanggap terhadap perubahan dengan mengedepankan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan aktivitas operasional. Pada konteks ini, kualitas dan kontribusi sumber daya manusia memegang peran sentral dalam menentukan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja menjadi aspek krusial karena karyawan yang puas umumnya akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, loyalitas, dan partisipasi aktif terhadap pertumbuhan organisasi.

Indomaret meruapakan salah satu Perusahaan ritel termuka di Indonesia, sangat mengandalkan kualitas kerja dan kepuasan karyawannya demi menjaga mutu pelayanan kepada pelanggan. Namun, dalam implementasi, ditemukan berbagai tantangan seperti, beban kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi. Tekanan kerja berlebihan menyebabkan stres dan kelelahan, sementara pendekatan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menurunkan motivasi serta loyalitas karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada Indomaret cabang Sedati dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Temuan dalam kajian ini berpotensi memberikan kontribusi sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan SDM dan penciptaan suasana kerja yang lebih positif. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Dalam industri ritel seperti Indomaret, karyawan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan langsung kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sala satu faktor penting yang memengaruhi kepuansan kerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan loyalitas terhadap perusahaan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan akan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang.

Selain pelatihan, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor krusial dalam membentuk suasana kerja yang positif. Kepemimpinan yang mampu mengayomi, memotivasi, serta memberikan arahan yang jelas akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik tim kerja dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Indomaret Sedati sebagai bagian dari jaringan ritel modern menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan kepuasan karyawan di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

2. Metode Penelitian

2.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dirancang secara terstruktur dengan tujuan untuk mengembangkan wawasan, keterampilan, serta sikap profesional karyawan agar mampu bekerja secara lebih efektif sesuai dengan tuntutan tugas yang ada. Program pelatihan yang dilaksanakan dengan baik dapat mendorong peningkatan produktivitas, motivasi kerja, serta kepuasan individu dalam bekerja. Rahmawati dan Setiawan (2021) menyatakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan akan memperkuat kemampuan karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan merasa diakui keberadaannya serta diberi peluang untuk meningkatkan kapasitas dirinya.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan pada cara interaksi atau pendekatan yang digunakan oleh individu yang berperan sebagai atasan dalam membimbing, memengaruhi, memotivasi, serta mengawasi kinerja bawahannya demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya ini juga mencerminkan bagaimana seorang pemimpin menjalin hubungan dengan timnya saat mengambil keputusan dan menyelesaikan berbagai persoalan organisasi.

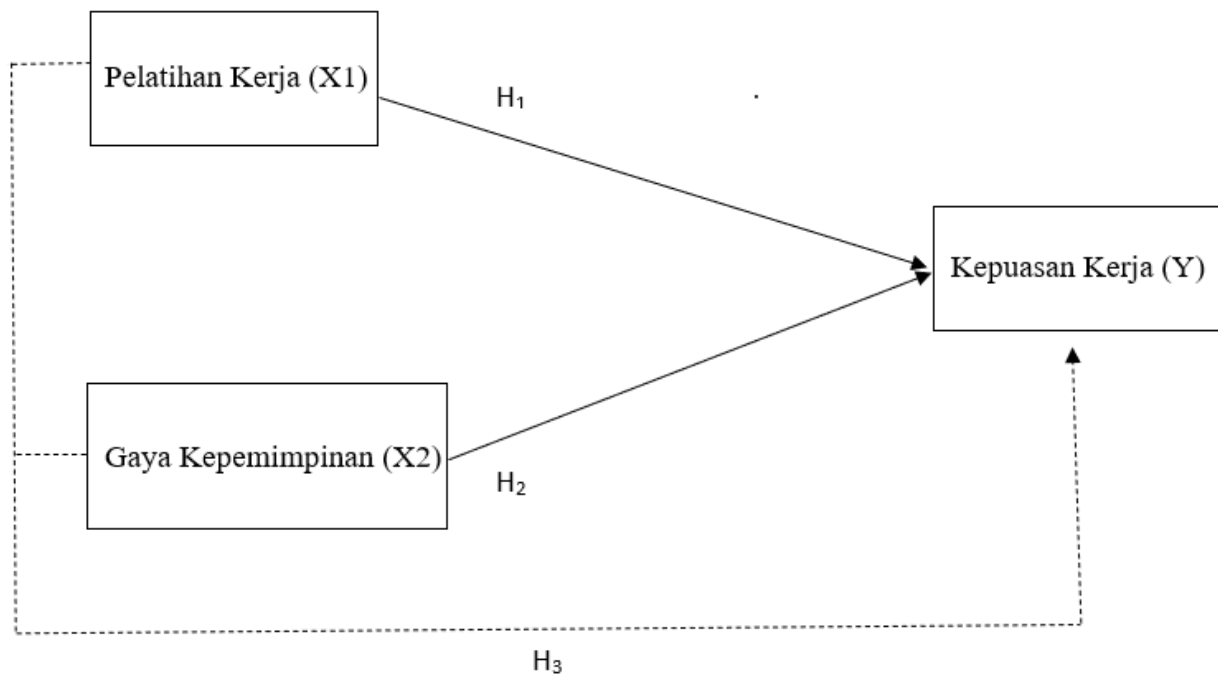
Putra dan Sari (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan cara bertindak yang khas dan berulang dari seorang pemimpin dalam mengatur dan memimpin tim atau organisasi. Gaya tersebut menggambarkan pendekatan yang digunakan dalam memberi arahan, membangun komunikasi yang efektif, dan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas secara optimal.

2.3 Kepuasan Kerja Karyawan

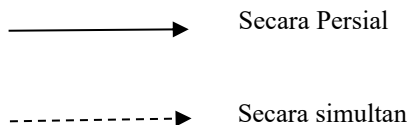
Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai refleksi dari perasaan positif yang muncul ketika seseorang merasa puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, perasaan ini timbul karena orang tersebut menilai pekerjaannya secara positif, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan sosialnya dan pengakuan atau penghargaan.

Menurut Nugroho dan Lestari (2023), kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan tingkat motivasi, produktivitas, serta keberlangsungan karyawan dalam organisasi. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang positif terhadap pekerjaan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan:



Hipotesis Penelitian:

H1: Diasumsikan bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja (Y).

H2: Diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

H3: Diasumsikan bahwa kombinasi antara variabel pelatihan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y).

2.4 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan memakai Teknik pengumpulan berupa kuisioner yang akan dibagikan kepada 63 orang karyawan indomaret. Penyusunan kuisioner ini didasarkan pada indikator-indikator yang merepresentasikan masing-masing variable dalam penelitian ini. Untuk mengetahui opini responen, digunakan skala likert 1 sampai 4 poin. Dalam proses pengujian data, digunakan pendekatan analisis statistik yang mencakup dua jenis pengujian utama, yakni uji t yang dimanfaatkan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah, sedangkan uji F yang digunakan untuk menelaah sejauh mana keseluruhan variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Seluruh tahapan analisis dan pengolahan data dilakukan dengan dukungan perangkat lunak statistik SPSS versi 26, yang dipilih

untuk menjamin ketepatan hasil serta meningkatkan validitas temuan yang diperoleh. Kemudian dilanjut dengan metode regresi liner berganda.

3. Hasil dan Diskusi

Tabel 1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.Error of The Estimate
1	,151 ^a	,023	-,010	2,258

a. Predictors: (Constant), X2,X1

Merujuk pada data yang tercantum dalam Tabel 2, didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sejumlah 0,151. Angka tersebut merefleksikan lemahnya hubungan yang terjalin antara pelatihan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y), yang secara statistik berada dalam kategori korelasi yang sangat lemah, bahkan cenderung tidak memberikan pengaruh yang berarti. Kondisi ini mencerminkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat untuk secara signifikan menjelaskan variasi pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, besarnya kontribusi kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja juga tergolong sangat rendah, yakni hanya sebesar 2,3%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R²) yang tercatat sebesar 0,023.

Tabel 2 ANOVA

Model		Sum Square	df	Mean Squares	F	Sig
1		7,123	2	3,561	,698	,501 ^b
	Residual	305,957	60	5,099		
	Total	313,079	62			

a. Variabel Terikat: Kepuasan kerja karyawan

b. Variabel Bebas (Prediktor): (Konstanta), gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja

Temuan dari hasil uji regresi memperlihatkan bahwa pengaruh gabungan antara pelatihan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap tingkat kepuasan kerja (Y) tidak signifikan secara statistik. Bukti dari analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berada pada angka 0,501, yang melampaui ambang batas 0,05, sehingga menandakan bahwa hubungan simultan antar variabel bebas terhadap variabel dependen tidak kuat. Di sisi lain, nilai F hitung yang diperoleh berada pada angka 0,698 yang lebih rendah dibandingkan F tabel sebesar 3,150 semakin memperkuat bahwa secara kolektif, kontribusi kedua variabel independen tersebut tidak cukup berarti dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients errorstandardized	Coefficient Beta	T	Sig
1	(constant)	11,190	2,927		3,823	<,001
	Pelatihan kerja (X1)	,040	,147	,035	,273	,786
	Gaya kepemimpinan (X2)	,110	,093	,153	1,180	,243

a. Variabel dependen: Kepuasan kerja karyawan

Nilai konstanta (a) dalam persamaan regresi sebesar 11,190, sedangkan koefisien untuk variabel pelatihan kerja (b1) adalah 0,040 dan untuk gaya kepemimpinan (b2) sebesar 0,110. Maka, bentuk dari model regresi linier berganda yang merepresentasikan korelasi antara variabel-variabel pada kajian ini dapat dirumuskan seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,190 + 0,040X_1 + 0,110X_2 + e$$

Pengambilan keputusan pada kajian ini dilakukan melalui pendekatan analisis regresi linier berganda, yang menghasilkan temuan sebagai berikut:

- Untuk variabel X1 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,786. Angka ini di atas ambang signifikansi yang telah ditetapkan, yakni 0,05, sehingga menandakan bahwa secara statistik, pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja tidak dapat dikategorikan signifikan. Lebih lanjut, nilai t hitung yang tercatat sebesar 0,273 berada jauh di bawah nilai t tabel sebesar 3,823, yang semakin menguatkan bahwa kontribusi pelatihan kerja dalam menjelaskan variasi pada kepuasan kerja cenderung rendah. Dengan demikian, meskipun pelatihan kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan secara statistik.
- Sebaliknya, pada variabel X2 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y, angka signifikansi yang didapat berada di bawah 0,01, atau lebih kecil dari ambang batas 0,05, menunjukkan adanya signifikansi statistik yang kuat. Di samping itu, nilai t empiris mencapai angka 3,823, yang secara mencolok melebihi batas nilai t kritis sebesar 1,180 yang secara kuat mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan..

Melalui penerapan analisis regresi linier berganda terhadap data yang telah dikumpulkan, dirumuskan model persamaan yang merepresentasikan pengaruh antar variabel dalam studi ini sebagaimana tercantum di bawah ini:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e,$$

yang dalam bentuk angka menjadi: $Y = 11,190 + 0,040X_1 + 0,110X_2 + e$.

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila kedua variabel bebas, yakni pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan, berada pada angka nol maka nilai prediktif dari kepuasan kerja karyawan diproyeksikan sebesar 11,190. Adapun koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja (X1) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam intensitas atau kualitas pelatihan kerja berpotensi memberikan kontribusi sebesar 0,040 poin terhadap peningkatan kepuasan kerja, selama tidak terjadi perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X2). Sebaliknya, jika terjadi peningkatan satu unit pada variabel gaya kepemimpinan, maka estimasi kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,110 poin, dengan asumsi pelatihan kerja tidak mengalami perubahan atau tetap pada nilai sebelumnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 karyawan Indomaret cabang Sedati, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 2,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,786 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,243, yang keduanya berada di atas ambang batas 0,05, menandakan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan kerja yang dilaksanakan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan karyawan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang partisipatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan dan pendekatan kepemimpinan yang digunakan. Di sisi lain, faktor-faktor seperti beban kerja, gaji, hubungan antarkaryawan, serta lingkungan kerja kemungkinan lebih berperan dalam membentuk kepuasan kerja dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan belum efektif dalam menunjang kebutuhan karyawan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan belum cukup partisipatif atau mendukung. Faktor lain seperti beban kerja, sistem kompensasi, lingkungan kerja, atau hubungan antar karyawan kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek manajemen SDM sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Referensi

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rahmawati, D., & Setiawan, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 115–123.
- Prasetyo, A., & Lestari, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(1), 45–52.
- Maulana, R., & Yuliana, D. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Ritel. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 130–140.