



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 1047-1054

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

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

M. Ikbar, Shofyan Roni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

muhammadikbar81@gmail.com, ronie.snr82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pelatihan, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Penelaahan ini memakai pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif guna menganalisis hubungan antara variabel penelitian. Informasi penelitian dihimpun menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan sebagai responden, serta didukung oleh data sekunder berupa literatur dan dokumen perusahaan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa secara parsial, pelatihan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, demikian pula dengan pengembangan karir yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara simultan, Ketika diuji secara bersama, seluruh variabel menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan mempertimbangkan temuan tersebut, direkomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan peningkatan kualitas pelatihan, memperluas kesempatan pengembangan karir, serta merancang strategi yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja secara efektif agar kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, PT. Jaya Beton Indonesia

1. Latar Belakang

Setiap bentuk organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk mendukung berbagai aktivitasnya, serta yang kompeten untuk menjamin kelancaran operasional dan keberlanjutan usahanya. Dalam menghadapi Di tengah kompetisi bisnis yang kian ketat serta kemajuan teknologi yang berlangsung cepat, organisasi harus mampu untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, berkomitmen, disiplin, efisien, dan produktif. SDM yang unggul menjadi investasi penting bagi organisasi guna memastikan keberlangsungan serta perkembangan perusahaan dalam lingkungan persaingan yang ada di global. SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja tinggi juga akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. [1], [2]

PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan merupakan salah satu produsen beton pracetak terkemuka di Sumatera Utara yang berperan penting dalam penyediaan material konstruksi untuk berbagai proyek infrastruktur. Sebagai perusahaan besar, keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun, perusahaan ini menghadapi tantangan terkait kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa masih rendahnya partisipasi karyawan dalam pelatihan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, serta keterlibatan kerja yang belum optimal. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap sistem manajemen SDM yang diterapkan perusahaan agar lebih adaptif dan berorientasi pada pengembangan karyawan.

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, atasan, serta penghargaan yang diterima [3]. Individu yang puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan perilaku dan respon yang positif terhadap pekerjaannya dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan[4]. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berdampak langsung terhadap tingkat produktivitas dan stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

Hasil pra-survei awal terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar belum puas terhadap sistem promosi, pelatihan, dan keterlibatan kerja. Mayoritas karyawan menilai promosi jabatan belum dilakukan secara adil dan masih dipengaruhi hubungan personal, bukan berdasarkan prestasi kerja. Selain itu, pelatihan yang disediakan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, bersifat tidak merata, dan cenderung hanya diberikan kepada karyawan baru. Kondisi ini berdampak pada rendahnya motivasi serta pencapaian target kerja, yang berpotensi menurunkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dari sisi pengembangan karir, sebagian besar karyawan merasa tidak memperoleh kesempatan untuk promosi atau seleksi jabatan internal meskipun memiliki pengalaman dan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan belum optimalnya sistem manajemen karir di perusahaan. Pengembangan karir yang tidak terarah dapat menimbulkan persepsi negatif terhadap kebijakan perusahaan, mengurangi motivasi kerja, dan meningkatkan risiko turnover. Di sisi lain, keterlibatan kerja juga masih rendah, di mana banyak karyawan belum menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Rendahnya keterlibatan kerja menunjukkan adanya hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kolaboratif dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pelatihan kerja yang efektif seharusnya mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Namun, ketika program pelatihan tidak berjalan secara berkesinambungan dan tidak sesuai kebutuhan, dampaknya adalah rendahnya peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja. Karyawan merasa perusahaan tidak memberikan perhatian terhadap pengembangan diri mereka, sehingga berkurang pula rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Kondisi ini sejalan dengan teori bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan berprestasi [3].

Selain itu, pengembangan karir yang jelas dan adil merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sistem karir yang baik menciptakan rasa keadilan dan memberikan arah bagi karyawan dalam mencapai tujuan profesionalnya. Karyawan yang memiliki kesempatan berkembang cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakjelasan dalam promosi dan penghargaan dapat menimbulkan frustrasi, konflik, serta menurunkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan karir perlu dirancang secara sistematis dan transparan agar dapat meningkatkan rasa kepemilikan serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Keterlibatan kerja juga menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, menunjukkan inisiatif, serta berupaya mencapai hasil terbaik bagi organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Namun, jika keterlibatan kerja rendah, maka produktivitas dan kualitas kinerja akan menurun. Dengan demikian, sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan atmosfer kerja yang kondusif bagi karyawan dan menumbuhkan partisipasi aktif karyawan dalam setiap kegiatan operasional.

Situasi ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, serta keterlibatan karyawan saling terkait erat dengan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk meninjau dan mengevaluasi dampak ketiga elemen tersebut pada kepuasan kerja pegawai di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Diharapkan, temuan penelitian dapat berkontribusi bagi perusahaan dalam menyusun langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan performa organisasi secara menyeluruh.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelaahan ini menerapkan metode kuantitatif asosiatif dengan perspektif positivistik, yang bertujuan untuk meneliti keterkaitan dan dampak variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, serta keterlibatan kerja pada tingkat kepuasan kerja pegawai di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Pendekatan kuantitatif dipilih sebab data penelitian disajikan dalam format numerik dan diproses melalui analisis statistik inferensial guna memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan [5], [6].

2.2 Sumber Data

Dalam Penelaahan ini, data yang dimanfaatkan mencakup data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada seluruh karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan yang menjadi responden penelitian.
2. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti profil organisasi, struktur organisasi, serta berbagai literatur dan publikasi yang relevan [7].

2.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan, berlokasi di Jalan P. Danau Siombak, Kelurahan Paya Pasir, Kecamatan Medan Marelam, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Kajian ini berlangsung selama bulan Maret sampai Agustus 2025.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup semua 72 pegawai PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Mengingat jumlah populasi cukup terbatas, Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. [7].

2.5 Definisi Operasional Variabel

Kajian ini terdapat empat variabel, yaitu:

1. Variabel dependen (Y): Kepuasan Kerja, yaitu perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja [8].
2. Variabel independen (X1): Pelatihan Kerja, yaitu proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas [9].
3. Variabel independen (X2): Pengembangan Karir, yaitu proses peningkatan kemampuan karyawan untuk mencapai rencana kariernya [10].
4. Variabel independen (X3): Keterlibatan Kerja, yaitu tingkat keterlibatan psikologis, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan [11].

Pengukuran seluruh variabel dilakukan melalui skala Likert 1 sampai 5, dimulai dari pilihan “sangat tidak setuju” (1) sampai “sangat setuju” [9].

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan dua metode utama, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi pendukung dari pihak perusahaan Di sisi lain, pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelatihan kerja, pengembangan karir, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja [6].

2.7 Uji Instrumen Penelitian

Evaluasi instrumen dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 26. Sebuah item dikategorikan valid ketika nilai r-hitungnya melampaui r-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih tinggi dari 0,361, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen di mana kriteria yang digunakan adalah $\alpha > 0,6$. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai α berkisar antara 0,738 hingga 0,823, sehingga diklasifikasikan sebagai reliabel [12].

2.8 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan melalui pengelompokan, tabulasi, dan pengolahan dengan SPSS. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebagai bagian dari uji asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen [13].

2.9 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan tidak bias dan tetap efisien sesuai prinsip BLUE, dilakukan uji asumsi klasik. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai normalitas, dengan kriteria Sig. harus lebih dari 0,05. Multikolinearitas dievaluasi dari nilai *Tolerance* yang tinggi (>0,10) serta VIF yang rendah (<10). Selain itu, uji heteroskedastisitas memakai teknik Glejser, dan model dianggap layak apabila nilai signifikansi berada di atas 0,05 [12].

2.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon,$$

di mana Y merupakan variabel dependen dan X_1 , X_2 , X_3 merupakan variabel independennya.

2.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mencakup dua tahapan, yaitu uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, uji F berfungsi menentukan apakah ketiga variabel—pelatihan, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja—secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [13].

2.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengindikasikan seberapa besar perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja. Nilai R^2 yang hampir mencapai 1 menandakan pengaruh kuat, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang kecil [13].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3.1 Karakteristik Responden PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	88,9
	Perempuan	8	11,1
Usia	20–30 tahun	48	66,7
	31–40 tahun	24	33,3
Pendidikan	SMA/SMK	14	19,4
	Diploma	23	32,0
	Sarjana	35	48,6
Divisi Pekerjaan	Keuangan, Personalia & Umum	9	12,5
	Quality Control & Engineering	17	23,7
	Marketing	12	16,7
	Produksi	34	47,2
		72	100

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Menurut Tabel 3.1, terlihat bahwa mayoritas peserta dalam studi ini adalah pria, dengan jumlah mencapai 64 orang (88,9%), sedangkan perempuan hanya 8 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, mengingat sebagian besar aktivitas di perusahaan tersebut membutuhkan kekuatan fisik.

Dilihat dari usia, mayoritas responden berusia 20–30 tahun sebanyak 48 orang (66,7%), sedangkan usia 31–40 tahun berjumlah 24 orang (33,3%). Ini menunjukkan bahwa banyak pekerja berada di usia yang aktif dan penuh energi, sehingga memiliki potensi besar untuk maju.

Dilihat dari tingkat pendidikan, partisipan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana mendominasi sebanyak 35 orang (48,6%), diikuti oleh diploma sebanyak 23 orang (32%), dan SMA/SMK sebanyak 14 orang (19,4%). Artinya, sebagian besar karyawan telah memiliki pendidikan yang cukup tinggi untuk mendukung kinerja dan profesionalisme kerja.

Sementara itu, dari segi divisi pekerjaan, mayoritas responden berasal dari divisi produksi sebanyak 34 orang (47,2%), disusul oleh quality control dan engineering sebanyak 17 orang (23,7%), marketing sebanyak 12 orang (16,7%), serta keuangan, personalia, dan umum sebanyak 9 orang (12,5%). Komposisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan berfokus pada kegiatan operasional dan teknis produksi yang menjadi inti utama dari aktivitas perusahaan.

3.2 Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3.2 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.859	6.144		2.744	.008
	Pelatihan	.354	.110	.348	3.225	.002
	Pengembangan Karir	.359	.106	.434	3.378	.001
	Keterlibatan Kerja	-.026	.087	-.038	-.296	.768

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Merujuk dengan hasil analisis data di atas, pada kolom Koefisien Unstandar bagian B, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai intercept sebesar 16,859 mengindikasikan bahwa ketika variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja berada pada titik nol atau konstan, maka prediksi Kepuasan Kerja adalah 16,859.
2. Koefisien $b_1 = 0,354$ yang bertanda positif menunjukkan adanya peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,354 untuk setiap kenaikan satu unit Pelatihan, dengan variabel independen lainnya diasumsikan konstan.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,359$ menandakan bahwa Pengembangan Karir memiliki kontribusi positif; penambahan satu unit pada variabel ini meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,359.
4. Nilai koefisien $b_3 = -0,026$ menunjukkan hubungan negatif, sehingga penurunan satu unit pada Keterlibatan Kerja berpotensi menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,026, dengan variabel lain dalam kondisi tetap.

3.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 3.3 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.042	3	50.014	7.449	.000 ^b
	Residual	456.570	68	6.714		
	Total	606.611	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Dari hasil uji F yang tertera pada tabel pada Tabel 3.3, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,449 melebihi nilai F_{tabel} sebesar 2,74, sehingga kriteria pengujian terpenuhi. dengan derajat kebebasan perhitungan $n - k - 1 = 68$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan kata lain, variabel pelatihan, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang telah dirumuskan sebelumnya terbukti dan dinyatakan diterima.

3.4 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 3.4 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.859	6.144		2.744	.008
Pelatihan	.354	.110	.348	3.225	.002
Pengembangan Karir	.359	.106	.434	3.378	.001
Keterlibatan Kerja	-.026	.087	-.038	-.296	.768

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 3.4 menunjukkan bagaimana masing-masing variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Keputusan ditentukan berdasarkan perbandingan antara thitung dan ttabel, serta nilai signifikansi.

1. Pelatihan menunjukkan thitung sebesar 3,225 yang melebihi ttabel 1,66, dengan nilai signifikansi 0,002. Artinya, Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengembangan Karir memperoleh thitung 3,378 yang juga lebih besar dari ttabel 1,66, serta nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian, Pengembangan Karir terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Sementara itu, Keterlibatan Kerja memiliki thitung -0,296 yang tidak melampaui ttabel 1,66 dan signifikansi 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.214	2.59119

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Merujuk Tabel 3.5 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,214 menunjukkan besarnya koefisien determinasi. Artinya, sebesar 21,4% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kepuasan kerja mencapai 21,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengungkap bahwa pelatihan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Bukti empirisnya terlihat dari t hitung 3,225 > t tabel 1,66, serta nilai Sig. 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_a diterima dan H₀ ditolak, yang berarti bahwa pelatihan memberikan dampak nyata dan positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan [14].

Berdasarkan hasil tanggapan responden, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pada aspek trainer dan materi pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memberikan pengaruh positif, masih terdapat kelemahan pada kompetensi trainer dan relevansi materi. Sebagian responden menilai kemampuan trainer dalam menyampaikan materi serta memberikan contoh praktis belum optimal, sehingga transfer pengetahuan tidak maksimal. Selain itu, materi pelatihan dianggap kurang mudah dipahami dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kerja aktual [15].

Pelatihan merupakan salah satu elemen krusial yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, karena melalui pelatihan karyawan dapat mengasah pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang relevan dengan tanggung jawabnya. Menurut Khalili (2021), pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk

mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap guna menunjang peningkatan kinerja karyawan secara optimal [16]. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi Bailey et al. (2021) dan Triasmoko et al. (2021) yang menegaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [17].

3.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk pada hasil studi ini, pengembangan karir terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 3,378 yang lebih besar daripada t tabel 1,66, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah batas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir berkontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini [18].

Indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada aspek program pengembangan, kesempatan individu, dan perencanaan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan yang dijalankan belum sepenuhnya relevan dan bermanfaat bagi pekerjaan sehari-hari. Beberapa karyawan merasa peluang untuk mengembangkan potensi dan karir belum merata, serta informasi mengenai tahapan jenjang karir belum tersampaikan secara jelas [19].

Menurut Djestawana (2021), pengembangan karir merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh individu maupun manajemen SDM untuk mengembangkan potensi karyawan agar dapat menempati posisi yang lebih tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi [20]. Hasil ini mendukung penelitian Sutrisno (2021) dan Nawawi (2021) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [21].

3.8 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis, keterlibatan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dan bahkan memiliki arah negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Hal ini diperkuat oleh t hitung $-0,296 < t$ tabel 1,66 dan Sig. $0,768 > 0,05$. Oleh karena itu, H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti keterlibatan karyawan tidak memengaruhi kepuasan kerja secara nyata [22].

Meskipun tingkat komitmen dan keterikatan karyawan tergolong baik, sebagian responden merasa motivasi kerja dan hubungan emosional dengan perusahaan belum optimal. Faktor utama penyebabnya adalah sistem penghargaan yang belum adil dan kurangnya dukungan sosial maupun emosional dari pimpinan. Kondisi ini membuat karyawan bekerja secara formal tanpa semangat intrinsik yang kuat. Menurut Macey (2020), keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan komitmen dan ketertarikan seseorang terhadap pekerjaannya [23]. Penemuan ini konsisten dengan temuan Cinta Cyri'lia Zahrani (2024), di mana keterlibatan kerja terbukti memberikan pengaruh negatif namun tetap signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [24].

3.9 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk pada hasil uji F , Dengan F hitung = 7,449 yang melampaui F tabel = 2,74 dan signifikansi $< 0,05$, hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara H_0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan secara bersamaan, variabel pelatihan, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan [25].

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,214 menandakan bahwa 21,4% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memainkan peran substansial dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara keterlibatan kerja belum menunjukkan kontribusi yang signifikan, kemungkinan disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi [26]. Penelitian ini selaras dengan hasil studi Bailey et al. (2021) dan Nawawi (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, serta sejalan dengan temuan

Zahrani (2024) yang mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja [27].

4. Kesimpulan

Temuan penelitian ini mengungkap bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berperan positif serta signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Artinya, semakin efektif pelatihan yang diberikan dan semakin jelas arah jenjang karir yang ditawarkan perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya juga akan meningkat. Sebaliknya, keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, menandakan bahwa partisipasi karyawan dalam kegiatan kerja belum sepenuhnya memberikan dampak nyata terhadap rasa puas mereka. Meski demikian, ketika ketiga variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja Dari analisis simultan, terlihat bahwa variabel-variabel bebas secara kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh dan seimbang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan, serta menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar perusahaan memperkuat program pelatihan kerja dengan memperbarui kurikulum pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan lapangan serta meningkatkan kompetensi instruktur. Program pengembangan karir juga perlu dievaluasi agar lebih terarah dan transparan, dengan melibatkan karyawan dalam perencanaan karir untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, perusahaan diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, memberikan penghargaan atas kinerja, serta membuka ruang penguatan saluran komunikasi antara manajemen serta anggota tim dan karyawan guna meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan secara keseluruhan.

Referensi

1. Iskandar, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta, 2018.
2. A. Akhmal, F. Laila, and R. A. Sari, "Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Bisnis Administrasi*, vol. 7, no. 1, pp. 20–24, 2020.
3. E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. ke-8, Jakarta: Prenadamedia Group, 2021.
4. A. Rindyantika and N. Safitri, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey (Studi pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Arindo Sakti)," 2021.
5. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2022.
6. Suliyanto, Metode Penelitian Bisnis, Yogyakarta: Andi Offset, 2022.
7. Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2021.
8. P. Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Konsep, Pekanbaru: Zanafa, 2021.
9. Ichsan, Pelatihan dan Pengembangan SDM, Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
10. E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2021.
11. W. H. Macey, Employee Engagement: Tools for Analysis and Action, New York: Wiley, 2020.
12. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 26, Semarang: Undip Press, 2021.
13. A. Kurniawan and Z. Puspitaningtyas, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
14. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, Semarang: Universitas Diponegoro Press, 2021.
15. P. Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Konsep, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021.
16. M. Khalili, Human Resource Development and Organizational Effectiveness, New York: Routledge, 2021.
17. C. Bailey, A. Madden, K. Alfes, and L. Fletcher, "The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis," *International Journal of Management Reviews*, vol. 23, no. 1, pp. 7–26, 2021.
18. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2022.
19. B. Triasmoko and D. Setiawan, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 2, pp. 55–64, 2021.
20. I. Djestawana, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2021.
21. E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group, 2021.
22. H. Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021.
23. W. H. Macey, Employee Engagement: Tools for Analysis and Action, New York: Wiley, 2020.
24. C. C. Zahrani, "Analisis Keterlibatan Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Psikologi Industri*, vol. 5, no. 1, pp. 33–45, 2024.
25. M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
26. T. H. Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF, 2020.
27. C. Bailey and A. Madden, Employee Training and Job Satisfaction: Comparative Studies in HR Management, London: Sage Publications, 2021.