

The Effect of Training and Career Development on Job Satisfaction in the NCVS 1.16 Assembling Division at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

Dadan Hidayat, Bizzma Buana Amriki Soebadio
Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence training and career development simultaneously have on employee job satisfaction in the Assembling NCVS 1.16 section at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were all employees in the Assembling NCVS 1.16 section at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency. The research sample consisted of 84 respondents. The results of this study indicate that (1) partially, training significantly influences employee job satisfaction in the Assembling NCVS 1.16 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($5.505 > 1.990$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05 . Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, career development significantly influences employee job satisfaction in the Assembling NCVS 1.16 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($3.492 > 1.990$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05 . Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, training and career development significantly influence employee job satisfaction in the Assembling NCVS 1.16 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($56.385 > 3.11$) with a significance level of 0.000 , thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the training and career development variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee job satisfaction in the Assembling NCVS 1.16 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

Keywords: Training, Human Resource Development and Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin pesat, dunia usaha mempunyai kebutuhan akan tenaga kerja yang sangat tinggi, seperti penguasaan teknologi baru dan batasan waktu yang lebih ketat dibandingkan sebelumnya. Perubahan persyaratan pekerjaan, perubahan peraturan pekerjaan, dan lain-lain. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, maka perusahaan memerlukan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya. Karena untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan, sumber daya manusia berupaya untuk memperoleh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri untuk mencapai tujuan ini. Menurut (Brandion & Lestariningsih, 2023), sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan pembangunan berkelanjutan. Hal ini dicapai dengan mengembangkan potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja berasal dari kata "*performance*", sementara ada pula yang mengartikan "kinerja" sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (Wibowo dalam Fizia & Muttaqijn, 2018). Kinerja secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan, menurut (Wahyuni et al., 2023). Kinerja karyawan sangat erat terkait dengan perusahaan dan tercermin dari apa yang telah karyawan lakukan untuk mencapainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama periode tertentu, yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan tersebut. Untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan semangat kerja, kerjasama tim dan komunikasi harus berfungsi dengan baik. Ada beberapa faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk kreativitas, kurangnya konflik, komunikasi yang efektif, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah satu komponen paling penting yang menentukan keberhasilan suatu bisnis. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis, yang membuatnya lebih mudah mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan atau memperluas kemampuan seseorang agar karyawan memiliki kemampuan, cara berpikir, dan sikap yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga. Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan karyawan dan meningkatkan produktivitas

karyawan, menurut (Umra Syitah & Nasir, 2019). Perusahaan melakukan pelatihan untuk memberikan pengetahuan (knowledge) dan kemampuan (skill) untuk bekerja dengan lebih baik sehingga memahami kebutuhan perusahaan dan dapat beradaptasi dengan perubahan dimasa depan, menurut (Riyanto et al., 2023). Pelatihan adalah kegiatan rutin yang dilakukan di berbagai organisasi karena setiap organisasi mengharapkan bahwa pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan akurat. (Nursyahputri & Saragih, 2019). Sebagian karyawan belum sepenuhnya terampil dalam menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja baru, yang mengakibatkan timbulnya kesalahan-kesalahan kecil. Pelatihan yang dilakukan dirasa belum efektif dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan. (Kosali, 2023). Apabila karyawan telah dilatih dan mahir dalam bidang pekerjaannya, mereka tentu akan memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang. Selain itu, kinerja karyawan akan ditingkatkan melalui program pengembangan karier, yang akan memungkinkan karyawan untuk promosi dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Pengembangan karier adalah rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati. Karyawan yang bekerja dengan baik ditempat kerja, salah satu kegiatan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karier, yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas karyawan sehingga karyawan semakin mampu memberikan kontribusi terbaik karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut (Jumawan & Mora, 2018). Meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengembangan karier mencapai tujuan tertentu. Sejauh mana seorang karyawan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya dan seberapa komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan karyawan disebut keterlibatan karyawan (Noe dalam Humaira et al., 2019). Pengembangan karier merupakan alat penting bagi setiap karyawan yang memiliki rencana karier untuk mencapai tujuan mereka dalam karier (Valentina et al., 2019). Namun, dalam organisasi, proses pengembangan karier terkadang dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang bersifat subyektif, yang dapat menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karier di organisasi tersebut. (Jumawan & Mora, 2018). Pengembangan karier memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan, kerja yang dilakukan karyawan bisa tepat waktu dan sesuai. Sehingga perusahaan

membutuhkan karyawan yang memiliki karakter seperti itu. Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Emron et. al., (2016: 213) menyebutkan bahwa *“job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job”* kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor

kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan (Hamali (2016: 202). Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Masalah ketidakpuasan kerja lainnya adalah kurangnya fasilitas berupa bonus, asuransi dan bentuk fasilitas lainnya memberikan dampak ketidakpuasan. Karyawan juga merasa bahwa balas jasa berupa uang dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor dalam diri karyawan juga merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan adalah kurang maksimalnya pelatihan dan pengembangan karir. Kepuasan karyawan akan tinggi ketika pemimpin mampu memberikan arahan, kompetensi yang baik, memerhatikan kepentingan karyawan dan karyawan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pemimpin. Setiap pemimpin tentu memiliki cara untuk memimpin perusahaannya namun kesalahan dalam memimpin dapat menciptakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan yang memproduksi produk sepatu bermerk Nike yang memiliki tujuan menghasilkan produk sepatu yang berkualitas tinggi di dunia International. Salah satu divisi yang menentukan baik buruknya kualitas produk tersebut adalah bagian produksi. Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT Adis Dimension Footwear terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Di antara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini salah satunya terletak pada sumber daya manusia, dimana adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di internal perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan rendah. Fenomena tersebut terindikasi dari tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang meningkat. Selain *turnover* kepuasan kerja yang rendah juga terindikasi dari tingginya tingkat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi maka mengindikasikan bahwa terjadi ketidak disiplin karyawan dan ketidak disiplin karyawan dalam bekerja merupakan indikasi dari rendahnya kepuasan kerja. Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, peneliti menilai bahwa perusahaan perlu untuk memberikan penanganan yang lebih terhadap Sesuai dengan identifikasi masalah dan judul yang dibahas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu hipotesa mengenai apakah ada pengaruh signifikan pelatihan

dan pengembangan karier karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Secara garis besar rancangan umum yang akan dijabarkan dalam penelitian

ini adalah data primer yang akan diambil pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan di lakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji *t*, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan *software windows* SPSS versi 26.

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H₀₁: Diduga pelatihan tidak ada pengaruh secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

H_{a1}: Diduga pelatihan ada pengaruh secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

Hipotesis 2 :

H₀₂ : Diduga pengembangan karier tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

H_{a2}: Diduga pengembangan karier ada pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

Hipotesis 3 :

H₀₃: Diduga pelatihan dan pengembangan karier secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

Ha3: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.821	4.217			2.566	.012
Pelatihan	.733	.133	.513		5.505	.000
Pengembangan Karir	.631	.181	.325		3.492	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pelatihan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

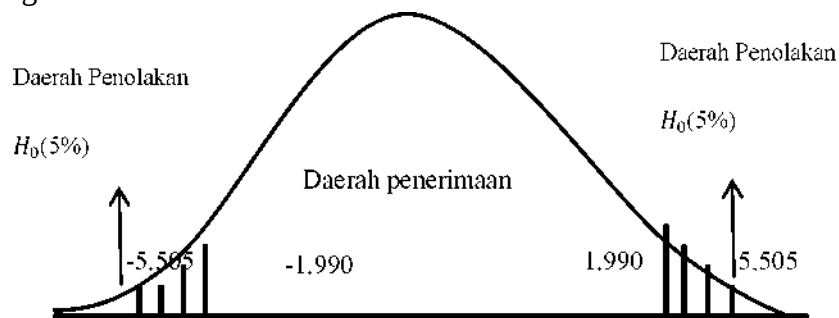
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Diduga pelatihan tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

H_a: Diduga pelatihan ada pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension

Footwear di Kabupaten Tangerang.

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 5,505$ dengan df (*degree of freedom*) = $84-2-1 =$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;81) = 2,000$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 81, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Daerah Keputusan Uji-t Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,505 > 1,990$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

Pengujian hipotesis pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga pengembangan karir tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS

1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

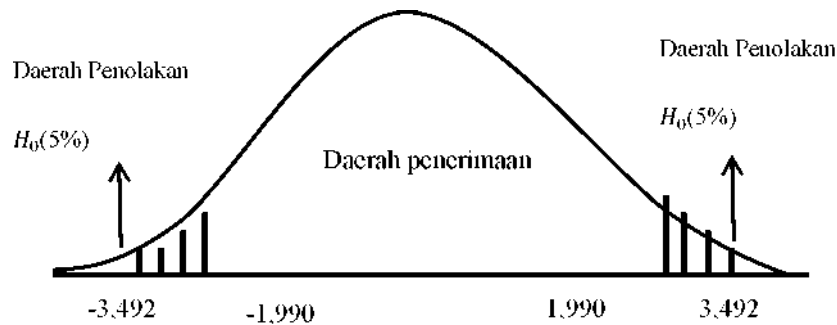
H_a : Diduga pengembangan karir ada pengaruh secara parsial terhadap

kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT.

Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang

Dari tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,492$ dengan df (*degree of freedom*) = $84-2-1 =$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;81) = 2,000$

(tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 81, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Daerah Keputusan Uji-t Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,492 > 1,990$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten di Tangerang, adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4470.167	2	2235.084	56.385	.000 ^b
Residual	3210.821	81	39.640		
Total	7680.988	83			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Kriteria keputusan uji - F yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima H_a

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H₁), diketahui bahwa pelatihan (X₁) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,505 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H₂), diketahui bahwa pengembangan karir (X₂) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,492 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H₀ ditolak dan H_a diterima. Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($56,385 > 3,11$) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 58,2%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,505) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (3,492) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.16 PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (56,385) > f tabel (3,11) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

A. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atas kegiatan pelatihan yang dilakukan selama ini. Upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan secara kontinu dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Dalam memberikan pelatihan kepada para karyawan diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program- program yang ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten

Tangerang, agar senantiasa memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan.

3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.
4. Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain pelatihan dan pengembangan karir dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualitas penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Zulfikar. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmenda Jaya Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 144-156. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1088>
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Alfina Salsabila, & Ratnawaty Marginingsih. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 293-305. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112-121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852-858.

<https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>

- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861-1864.
- Dewi, C., Maulya, A., Arifian, D., & Amaniah, N. (2024). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 213-219.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29-39.
- Fanani, Laksmiwati, & Satiningsih. (2024). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan PT. X *Relationship Between Job Satisfaction and Psychological Well-being Among Employees of PT. X*. 11(01), 619-631. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61908>
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology: Literature Review. 1 (2), 85-114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236-252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Hamid, D. (2017). KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). 42(2), 1-9.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Edunomika*, 8(2), 1-10.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239-246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan*

- Bisnis*, 1(2), 51-59. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i2.328>
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13-25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Mariah, S. R. D. M. S. E. R. A. and R. M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pt Ajutex 155. *Urnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, 2(1), 113-122.
- Mariana, T., Pranitasari, D., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, SERTA PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. 12(1), 2356-0304.
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900-910.
- Menurut, E., & Noe, R. A. (2024). *Urgensi Kunci Sukses Pelatihan: Konsep Dasar dan Desain yang*. 8, 27532-27537.
- Muhamad Diva Daniswara S, Iswati Iswati, Anis Fitriyasaki, & Emilia Pranata. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 142-153. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3218>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423-5443.
- Nainggolan, M. Y., & Lumanauw, B. (2024). the Influence of Career Gender, Work Engagement, Employee Empowerment on Job Satisfaction At the Manado City Communication and Information Service. *Jurnal EMBA*, 12(2), 34-46.
- Nofianingsih, E., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Utami, R. F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT KAI DAOP 5 Purwokerto. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 23(1), 44-57. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v23i1.759>
- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, & Muhammad Isa Ansori. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95-110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>

- Nur Rahmi, N. R., & Naue, A. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.24127/pro.v10i1.5483>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202-208.
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi

- Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126-134.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967-10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Ratnawati, R., Maryadi, M., & Gusti, D. (2022). Pengaruh Komitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2 SE-Articles), 176-184. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1866>
- RECKY, Nazarudin, & ASNIATI BINDAS. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(1), 18-25. <https://doi.org/10.32520/jam.v8i1.2120>
- S, Y. O., F, M. H., Rusdiawan, M. F., & Hadiansyah, A. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Produktivitas Terhadap Hasil Kinerja dan Karir Karyawan*. 2(4).
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25-46.
- Sinaga, R. V., & Tarigan, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Karya Murni Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 153-161.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2), 51-58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Souhoka, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 91-101. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2403%0Ahttps://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2403/1108>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.

<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

- Susilo, S. R., & Puspita Wulansari. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 2, 2023 PENGARUH, 7(2), 535.
- Usman, S. . R. M. F. . & J. J. (2021). 1671-3319-3-Pb. *Engaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.*, 5(1), 90-101.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106-118.
<https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Wiyono, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 349-362. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.1045>
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 497-505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809-820.