

## **Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Karyawan PT. KASAI TECK SEE Indonesia Kabupaten Karawang**

**Rizqa Aulia Islami<sup>1</sup>, H.Uus MD Fadli<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>*Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia*

*\*Corresponding Author: MN20.rizqaislami@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Received: 24/04/2023 | Revised: 17/05/2023 | Accepted: 16/07/2023 | Published: 29/07/2023

**Abstract:** This study used a quantitative descriptive approach. The locus of this research at PT. Kasai Teck See Indonesia Karawang, the information is 3 managers and 27 staff selected by purposive sampling data collected through the distribution of questionnaires. Data collection techniques use survey methods with questionnaire distribution, namely providing a list of questions or statements to respondents to obtain information needed in research. The type of data measurement scale used is the Rikert scale. The reason researchers use the rikert scale is because it is easier for respondents to understand, and does not take much time to answer. Title Application of Training and Career Development in PT. Kasai Teck See Indonesia. The respondents are managers and production staff. The population is 200 people, and the sample is 33 people calculated by the Slovin formula at an error rate of 5%. Furthermore, the data is collected through Likert scale and disseminated using google form. Against the questionnaire conducted vaditas and reliabilita tests on 30 samples, it was concluded that the results of this study provide new nuances for implementation in the application of training and career development to employees in the company.

**Keywords:** *training, career development, employee career*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta (Suparyadi, 2015). Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir.

Menurut Kaswan, pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Ningsih, 2019). Purnaya juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Sinambela, 2021). Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik



pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara ilmiah dan dengan evaluasi yang baik meningkatkan pembelajaran, transfer ke pekerjaan, dan hasil organisasi (Salas, Tannenbaum, Kraiger, & Smith-Jentsch, 2012). Efektivitas pelatihan bergantung pada rancangan program, metode, partisipasi pegawai, dan evaluasi pasca-pelatihan (Sung & Choi, 2018; Sitzmann & Weinhardt, 2019). Selain itu, literatur modern menekankan pentingnya integrasi pelatihan dan pengembangan karir sebagai praktik HR yang meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja jangka panjang bila dilaksanakan konsisten (Noe, Clarke, & Klein, 2014; Lai, Garavan, & McGuire, 2021). Temuan-temuan ini relevan bagi perusahaan manufaktur di Indonesia yang perlu memastikan bahwa investasi pelatihan benar-benar mentransformasi kemampuan teknis dan perilaku kerja karyawan (Kim & Ployhart, 2014; Kraiger & Ford, 2021).

Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya. Sinambela menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya. Sedangkan menurut Dessler (2015), bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang (Suindrawan, Wirateja, & Sudarmawan, 2021). Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaanya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan. Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dimana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian sebaliknya, sehingga karyawan dapat terpacu untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya.

Studi meta dan kajian sistematis menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang disokong oleh organisasi meningkatkan retensi, komitmen, dan outcome pekerjaan (Noe et al., 2014; Kraiger & Ford, 2021). Oleh karena itu, integrasi antara pelatihan yang efektif dan jalur pengembangan karir menjadi fokus strategi HR yang penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan manufaktur (Lai et al., 2021; Sung & Choi, 2018).

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya pengembangan karir yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan dengan mempunyai keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dan dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul



“PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN di PT KASAI TECK SEE INDONESIA”.

## **KAJIAN TEORI**

Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya (Rande, Rahawarin, & Zacharias, 2015). Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan; perencanaan tersebut penting untuk memelihara tenaga kerja yang termotivasi (Rande et al., 2015). Perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu maupun organisasi dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya.

Goldstein, Goldstein, and Merzlyak (1992) dan Kamil (2010) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Dearden (1984) dalam Kamil (2010) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar-mengajar dan latihan yang bertujuan mencapai kompetensi tertentu atau efisiensi kerja.

Literatur kontemporer menyoroti bahwa evaluasi pelatihan harus melampaui reaksi peserta dan pembelajaran — yaitu mengukur transfer ke pekerjaan dan dampak organisasi (Sitzmann & Weinhardt, 2019; Khurshid, De Brún, & McAuliffe, 2022). Selain itu, bukti empiris menunjukkan hubungan positif antara investasi pelatihan dan produktivitas/performa perusahaan, tetapi efek ini dimoderasi oleh konteks organisasi dan kualitas program (Kim & Ployhart, 2014; Sung & Choi, 2018). Kerangka multilevel untuk evaluasi pelatihan merekomendasikan pengukuran indikator pada level individu (learning), perilaku (transfer), dan organisasi (outcomes) untuk menilai keberhasilan program (Khurshid et al., 2022; Salas et al., 2012).

## **Kajian Definisi**

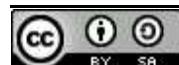
### **Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Wibowo, kinerja merupakan suatu proses maupun hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sedangkan (Mangkunegara 2011) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkuprawira 2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Tujuan Penelitian Karyawan**

Adapun tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan perkembangan yang lebih spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika perusahaan.



Dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengetahui apa saja yang perlu dilakukan dalam penilaian kinerja dengan teratur dan sistematis.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Suryadi 2015), indikator untuk mengukur karyawan sebagai berikut:12

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi oleh konsumen. Kuantitas atau hasil kerja karyawan diukur dengan menghitung besaran presentasi kesesuaianya dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target atau sebaliknya.

#### 2. Kualitas

Kualitas merupakan spesifikasi dari barang, misalnya bahan baku, desain dan manfaaat dari barang yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran presentasi kesesuaianya dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai target ataupun sebaliknya.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat diukur dengan jam, hari atau bulan dalam melaksanakan tugasnya dari awal sampai barang yang dihasilkan siap untuk dikonsumsi oleh konsumen.

#### 4. Kreatifitas

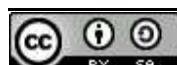
Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide guna memperlancar dalam melaksanakan tugasnya dan mengatasi masalah yang timbul. Untuk mengukur kreativitas ini menggunakan tingkat intensitas dari ide-ide baru yang dikeluarkan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugasnya.

#### 5. Kerja Sama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan pemimpin dan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan pemimpin maupun rekan kerja, seperti ada atau tidaknya konflik antar karyawan, saling membantu dan berbagi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### **Pengertian Pelatihan**

Menurut Suparyadi, pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.



(Mangkunegara 2009) menjelaskan pelatihan ditujukan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Sinambela(Crossland et al. 2009) juga menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Hidayat, Lubis, and Majid 2019) Yang berarti pelatihan merupakan tanggung jawab antara karyawan dengan organisasi untuk mencapai sebuah target perusahaan.

### **Tujuan Pelatihan**

Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu berkerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya tersebut.

2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai pada bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan konsumen dan secara efisien berarti mampu menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

### **Indikator Pelatihan**

Menurut (Sudaryo, Aribowo, and Sofiati 2019) ada beberapa indikator-indikator pelatihan di antaranya:

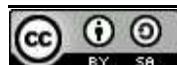
1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi



Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi yang ingin diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

#### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

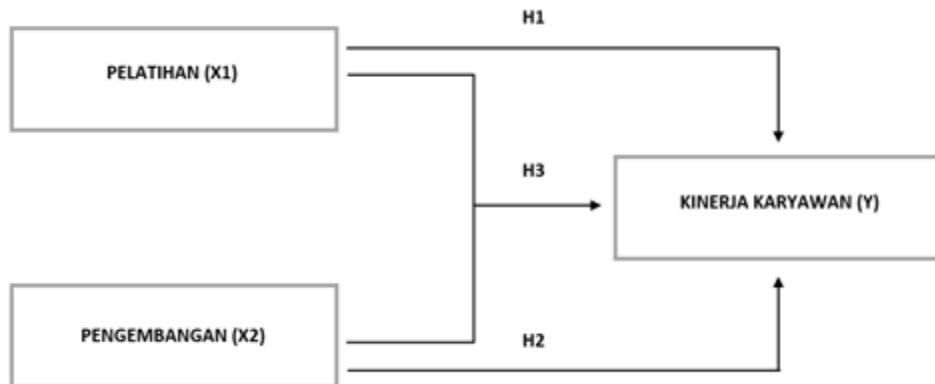
Yang ditentukan oleh pelatihan khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

#### 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terstruktur.

### Karangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian dari landasan teori, tentang Pelatihan dan Pengembangan yang mempengaruhi Karir karyawan dapat disusun suatu kerangka berpikir dalam penelitian sebagai berikut



### Hipotesis/Proposisi

Para peneliti sebelumnya menemukan bukti adanya pengaruh signifikan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan, (Ningsih 2019) Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mendapat pelatihan, semakin efisien pula tingkat kinerjanya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Reovani 2020) . Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Hipotesis 1: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 2: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 3: Diduga pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Desain Penelitian



Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif dalam penelitian ini menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Dalam rancangan ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui beberapa faktor yang ada di PT. KASAI tersebut dengan teknik penyebaran angket yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan yang akan dijawab oleh para karyawan. Peneliti menghubungkan tiga variabel yaitu dua variabel independent berupa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sedangkan untuk satu variabel dependent berupa Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Kasai Teck See Indonesia.

### **Lokasi dan Waktu penelitian**

Penelitian ini akan di laksanakan di PT. Kasai Teck dan waktu peneltian ini akan di laksanakan pada bulan Desember sampai dengan Maret 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan suatu obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2013) Populasi dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan PT. Kasai Tech See Indonesia yang berjumlah 42 orang.

Sampel merupakan elemen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis akan menggunakan teknik nonprobability sampling yakni sensus (sampling total) yang merupakan teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden informasi. (Paramita 2015) Pada penelitian ini yaitu sebagian karyawan PT. Kasai Tech See Indonesia yang berjumlah 42 orang adapun sampel dari penelitian ini adalah sensus (sampling total).

### **Jenis dan Sumber Data**

- Data primer

Data primer yang diperoleh dari hasil responden secara langsung di lokasi penelitian melalui pembagian wawancara dan kuesioner langsung di lokasi penelitian mengenai variabel yang diteliti.

- Data Sekunder

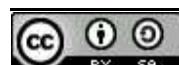
Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan secara tertulis kemudian dijawab oleh responden yang menjadi objek penelitian. Tujuannya adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah.

### **Metode Pengolahan dan Analisa Data**

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Microsoft Excel dan aplikasi IBM SPSS 21.



Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiono 2016) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial yaitu membahas bagaimana cara menganalisis data dan mengambil kesimpulan dengan metode tertentu suatu fenomena. Statistik inferensial melibatkan pengujian hipotesis sehingga dapat dihasilkan suatu kesimpulan yang ditarik berdasarkan sampel. (Wulansari 2016) Analisis datanya dengan statistika parametrik yaitu yang secara umum skala datanya menggunakan interval atau rasio yaitu bentuk data kuantitatif dan distribusi data populasinya harus memenuhi asumsi normal.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- Profil Responden**

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	<= 20 Tahun	1	2,4
2.	21-30 Tahun	24	57,1
3.	31-40 Tahun	16	38,1
4.	>= 41 Tahun	1	2,4
	Total	42	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel Usia Responden menunjukkan bahwa 24 orang (57,1%) responden didominasi usia 21-30 tahun, sedangkan 16 orang (38,1%) berusia 31-40 tahun, 1 orang (02,4%) berusia  $\geq$  41 tahun dan 1 orang (02,4%) berusia  $\leq$  20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Kasai Teck See Indonesia, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 21-30 tahun dimana pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat produktif dalam bekerjanya.

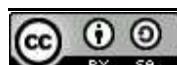
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

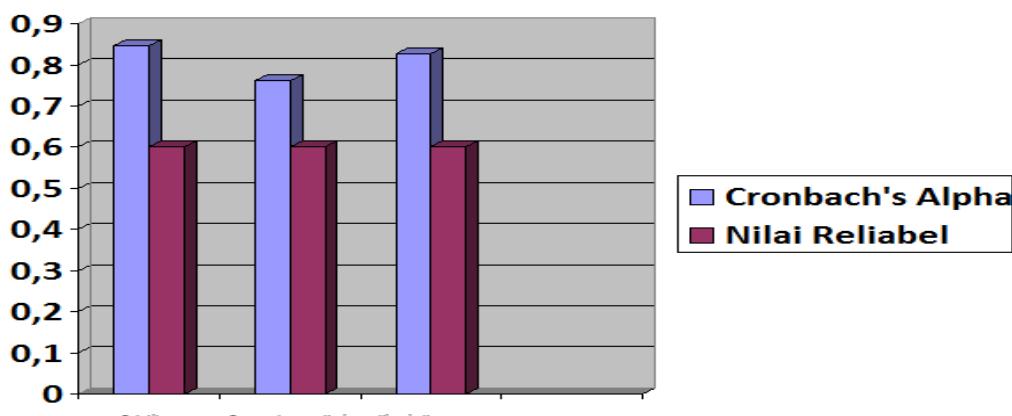
Tabel Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	31	73,8
2.	Perempuan	11	26,2
	Total	42	100,0

Dari Jenis Kelamin Responden menunjukkan bahwa karyawan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi sampel karyawan yang bekerja di PT Kasai Teck See Indonesia yaitu sebanyak 31 orang dengan presentase 73,8% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 26,2%.

## **Hasil Penelitian**



**Gambar Hasil Uji Reliabilitas**

Dari Gambar Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bersifat reliabel. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha semua variabel  $> 0,60$  yang artinya butir pernyataan pada instrumen penelitian dianggap reliabel atau layak.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Kasai Teck See Indonesia. Metode ini dilakukan dengan metode analisis deskripsi dan metode statistik. Pada metode analisis deskripsi diperoleh informasi yang berisi tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia, sedangkan metode analisis statistik dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS.

#### 1. Pelatihan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi, pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode atau teknik kerja yang baru.

Menurut Mangkunegara, pelatihan ditujukan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 42 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujinya diperoleh nilai  $t$  untuk variabel pelatihan menunjukkan  $t$ hitung  $> t$ tabel yaitu  $4,898 > 1,685$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Kasai Teck See Indonesia. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan menambah wawasan serta meningkatkan keahliannya yang dapat dilakukan dalam pekerjaanya dimana dunia perbankan selalu memperbaharui sistem kerjanya demi memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah. Maka dari itu karyawan PT Kasai Teck See Indonesia harus diberikan pelatihan untuk dapat mendorong kinerjanya dalam perusahaan terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya penerapan sistem kerja baru dalam lingkungan kerja. Dengan adanya pemberian pelatihan yang baik dan bedar, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.

#### 2. Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan



Menurut (Priansa and Suryawardani 2020), pengembangan karir merupakan outcomes atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses yang manajemen karir yang berlaku di dalam perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 42 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujinya diperoleh nilai  $t$  untuk variabel pengembangan karir menunjukkan thitung  $< t$  tabel yaitu  $1,131 < 1,685$  dengan nilai signifikan  $0,265 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Kasai Teck See Indonesia. Hasil ini membuktikan bahwa proses pengembangan karir apabila mengalami peningkatan maupun penurunan tidak akan mempengaruhi pada kinerja karyawan dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 3. Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

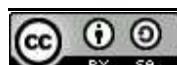
Menurut Sinambela, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Kadarisman, bahwa pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan serta kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.<sup>80</sup>

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 42 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujinya diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $16,429 > 3,220$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R^2$  yaitu  $0,457 = 45,7\%$ . Hal ini berarti bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kasai Teck See Indonesia sebesar 45,7% sedangkan sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model regresi. Dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara terorganisir sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, dan sesuai dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya pada PT Kasai Teck See Indonesia.

## KESIMPULAN

1. Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kasai Teck See Indonesia dengan thitung  $> t$  tabel yaitu  $4,898 > 1,685$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan pada uji regresi linear berganda untuk variabel pelatihan sebesar  $0,718$  berarti peran variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar  $71,8\%$ .
2. Pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kasai Teck See Indonesia dengan thitung  $< t$  tabel yaitu  $1,131 < 1,685$  dengan tingkat signifikan  $0,265 > 0,05$  dan pada uji regresi linear berganda untuk variabel pengembangan karir sebesar  $0,217$  berarti peran variabel pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar  $21,7\%$ .



3. Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kasai Teck See Indonesia dengan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $16,429 > 3,220$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai R Square sebesar 0,457 menunjukkan besarnya peran pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,7%.

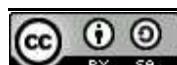
## SARAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat melakukan beberapa pertimbangan oleh manajemen PT Kasai Teck See Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

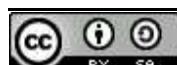
1. Bagi PT Kasai Teck See Indonesia pertama, hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap pemberian pelatihan terhadap karyawan. Sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kedua, Perusahaan dapat menginformasikan mengenai pengembangan karir yang jelas bagi karyawan sehingga karyawan semangat untuk berprestasi serta meningkatkan kinerjanya demi mendorong pengembangan karirnya. Ketiga, Perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan hal yang baik didalam perusahaan.
2. Bagi akademik hendaknya menambah referensi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, jumlah sampel dapat diperluas lagi agar dapat digeneralisasi dengan lingkungan yang lebih luas serta untuk mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Crossland, A. C., Sinambela, S. A., Sitorus, A. S., & Sitorus, A. W. (2009). The coastal zone of Asahan Regency: An area of international importance for migratory waders in North Sumatra Province, Indonesia. *Stilt*, 55, 8–12.
- Dearden, P. (1984). Factors influencing landscape preferences: An empirical investigation. *Landscape Planning*, 11(4), 293–306.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Goldstein, N. I., Goldstein, R. N., & Merzlyak, M. N. (1992). Negative air ions as a source of superoxide. *International Journal of Biometeorology*, 36, 118–122.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Khurshid, Z., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2022). Protocol for an integrated evaluation framework to study training, curricular and contextual factors impacting the success of a measurement for improvement training programme for healthcare staff



- in Ireland. *BMJ Open*, 12(2), e047639. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-047639>
- Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2014). The effects of staffing and training on firm productivity and profit growth before, during, and after the Great Recession. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 361–389. <https://doi.org/10.1037/a0035408>
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The expanding science of training and development: Toward a unifying theory. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 45–81. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055036>
- Lai, Y., Garavan, T., & McGuire, D. (2021). Training and organisational performance: Review and implications for practice. *Industrial and Commercial Training*, 53(5), 241–256. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2020-0059>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. (2021). *Horison bisnis, manajemen, dan sumber daya manusia*. Bogor: IPB Press.
- Ningsih, S. S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 45–56.\*
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Paramita, R. W. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi 1). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priansa, D. J., & Suryawardani, B. (2020). Effects of e-marketing and social media marketing on e-commerce shopping decisions. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(1), 76–82.
- Rande, S., Rahawarin, Y., & Zacharias, T. (2015). Factors affecting the career development of employees in Secretariat Office of City Samarinda. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(3), 93–99.
- Reovani, W. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112–120.\*
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitzmann, T., & Weinhardt, J. M. (2019). Approaching evaluation from a multilevel perspective: A comprehensive analysis of the indicators of training effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 143–168. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompenasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suindrawan, A. A. N. G., Wirateja, A. B., & Sudarmawan, I. K. O. (2021). Loyalitas, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 56–63.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia: *Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2018). Effects of training and development on employee outcomes and firm innovative performance: Moderating roles of voluntary participation and evaluation. *Human Resource Management*, 57(5), 1399–1417. <https://doi.org/10.1002/hrm.21909>
- Suryadi, U. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Singkawang. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(2), 352–358.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulansari, A. D. (2016). *Aplikasi statistika parametrik dalam penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

