

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA  
CABANG MAKASSAR**

Ampauleng<sup>1)</sup>,

<sup>1</sup> Manajemen, STIEM Bongaya Makassar

Email: [aampauleng@ymail.com](mailto:aampauleng@ymail.com)

(Diterima: 22 Desember 2017; direvisi: 25 Januari 2018; dipublikasikan: 18 April 2018 )



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**Abstract:** *This study is aims to determine the influence of training and empowerment of employees satisfaction. This research is included to the type of explanatory research that is testing the hypothesis through the study of the Effect of Training and Empowerment of employees satisfaction at PT. Sumber Cipta Multiniaga Makassar Branch. The design of this researched is used cross-section method with data collection through questionnaires. Determination of the sample using Simple random sampling with the 52 respondents. Data analysis method used in hypothesis testing is Multiple Regression Analysis. The results provide that evidence in Training, Empowerment, have a positive and significant impact on employees satisfaction at PT. Sumber Cipta Multiniaga Makassar Branch. Training and Empowerment influence simultaneously to employees satisfaction.*

**Keywords:** *Trainin;, Empowerment; Employees Satisfaction*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori yang bersifat menguji hipotesis melalui kajian tentang Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. Desain penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data secara cross-section melalui kuisioner. Penentuan sampel menggunakan Simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah Analisis Regresi berganda. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa Pelatihan , Pemberdayaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar.. Pelatihan dan Pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan; Pemberdayaan; Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008 : 11), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

PT Sumber Cipta Multiniaga merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi, yaitu pendistribusian rokok-rokok merk djarum. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Martin Basuki Hartono dan Bapak Roberto Setiabudi Hartono, dimana mereka berdua merupakan para pemegang saham utama dari perusahaan yang memproduksi rokok Djarum, Perusahaan ini kemudian lebih dikenal dengan nama Djarum. Di bawah kepemimpinan dan visi dari dua putra Oei Michael Bambang Hartono djarum terus berkembang, dan menjadi salah satu perusahaan rokok kretek terbesar dan paling sukses, bukan hanya di tingkat domestik tetapi hingga tingkat internasional.

PT. Sumber Cipta Multiniaga setiap tahun melakukan pelatihan yang diselenggarakan oleh manajemen internal, hal ini dilakukan dalam hal mempersiapkan karyawan terhadap hambatan-hambatan yang ditemui pada tahun kerja sebelumnya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga diberikan wewenang untuk pengambilan keputusan, terutama pada karyawan yang berhubungan langsung dengan pedagang besar maupun pedagang kecil, pemberian hak berupa pembayaran secara kredit kepada pedagang merupakan resiko yang harus di tanggung oleh perusahaan, tetapi dalam hal ini yang menentukan dapat atau tidaknya pemberian hak kredit dilakukan oleh karyawan, karena perusahaan menganggap karyawan yang mengetahui karakteristik pedagang yang dapat diberikan hak pembayaran secara kredit.

Pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan

keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Siagian (1988,175).

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 1998). Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

Perusahaan mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan atau harapan perusahaan.

Maka untuk mencapai hal tersebut maka karyawan juga memerlukan *feedback* agar kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan karyawan membawa efek positif terhadap perusahaan. Untuk melihat tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan bisa dilihat melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerjadinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya, Hasibuan (2006:202). Maka sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan dan pemberdayaan yang wajib diikuti oleh semua tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan. Pelatihan dan pemberdayaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Pada hakikatnya merupakan usaha pengembangan kemampuan karyawan, sehingga kegiatan tersebut harus mendapat dukungan penuh serta peran aktif dari karyawan itu sendiri. Pelatihan dan pemberdayaan merupakan suatu proses singkat atau jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas.

Tingkat Kepuasan karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja atau kinerja dari karyawan tersebut, berdasarkan kinerja karyawan pada

PT.Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar telah terjadi penurunan penjualan dimana berdasarkan penjualan pada tahun 2015 terjadi penurunan penjualan untuk sales yang ada di area kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa proses pemberian pelatihan dan pemberdayaan karyawan yang diterapkan oleh PT.Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar belum Efektif.

## **METODE**

### ***Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memeberikan deskripsi statistik. menafsir danmeramalkan hasilnya yaitu mementingkan adanya variabel variabel sebagai objek penelitian, dan variabel variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing masing variabel (Siregar, 2013)

### ***Objek Penelitian***

Objek penelitian ini adalah variabelPelatihan , Pemberdayaan dan Kepuasan kerja karyawan.

### ***Deskripsi Fokus Penelitian***

Adapun deskripsi fokus variabel penelitian ini yaitu :

1. Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi.Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif

sehingga prestasi kerjanyaupun meningkat.

2. Pemberdayaan Karyawanmerupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tetentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Karyawan diberikan tanggungjawab dan wewenang untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan semua pengembangan produk.
3. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi terhadap kinerja suatu barang atau jasa dan harapan-harapannya,Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga, yang berjumlah 109 orang

Adapun sampel penelitian yang digunakan adalah *probability sampling*, yaknisetiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subyek penelitian dan penelitian ini menggunakan *simple random sampling*sebanyak 52 orang.

### ***Metode Analisis Data***

Penyelesaian penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis suatu permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, maka analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantitatifkan data-data penelitian ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. kegunaannya untuk memprediksi nilai variabel dependen (y) apabila variabel independen dua atau lebih (X1,

X2.....Xn). data yang digunakan biasanya berskala nterval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- $\alpha$  = Nilai konstanta
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Pemberdayaan
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisa regrei linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,926	1,019		,908
	X1	,571	,200	,481	2,851
	X2	,176	,216	,138	,815

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : data diolah, SPSS

Berdasar tabel 1 diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,926 + 0,571 + 0,176$$

Pada persamaan regresi tersebut menunjukkan nilai konsta atau bo = 0,926 artinya jika tidak ada perubahan pada pelatihan dan pemberdayaan (variabel bebas), maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,926 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. Sedangkan pada nilai koefisien regresi atau b1 = 0,571 artinya setiap terjadinya peningkatan pelatihan pada perusahaan akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,571. Dan

nilai b2 = 0,176 artinya setiap terjadinya peningkatan pemberdayaan akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,176.

Hasil analisis regresi linear berganda dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien pelatihan yang bertanda positif, dan pemberdayaan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran secara parsial terhadap kinerja manajerial dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Kriteria untuk menentukan bahwa hipotesis diterima adalah jika nilai signifikansi t lebih kecil dari taraf signifikansi 5% dan t hitung lebih besar daripada tabel. Hasil pengujian uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,926	1,019		,908	,372
	X1	,571	,200	,481	2,851	,008
	X2	,176	,216	,138	,815	,422

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : data diolah, SPSS

Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pelatihan yang diterapkan pada karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar sudah optimal atau sesuai dengan harapan karyawan ,dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Supatmi, dkk(2013). bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil Uji t menunjukkan pula bahwa pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. ini tidak sesuai dengan hipotesis

penelitian,hal ini menunjukkan bahwa PT. Sumber Cipta Multiniaga belum memberikan kewenangan penuh kepada karyawannya terhadap pengambilan keputusan. Dan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Ni Made EkaSrinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013) bahwa pemberdayaan berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis adalah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan dan Pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar.

Berdasarkan kesimpulan, maka dikemukakan saran: Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan seharusnya dilakukan secara periodik dan juga di berlakukan kepada karyawan yang juga sudah lama bekerja karena ketika ada prosedur baru atau metode baru dalam bekerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan, semua karyawan sudah mengetahui hal tersebut melalui pelatihan sedangkan untuk pemberdayaan karyawan, dari pihak perusahaan harus memberitahukan batasan kewenangan kepada karyawan pada saat pengambilan keputusan saat bekerja sehingga ada ukuran pasti kewenangan karyawan tersebut dan karyawan tidak menjadi bingung akan kewenangannya dalam

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. RemajaRosdakarya: Bandung
- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fernando Stefanus Lodjo. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Keyakinan Diri Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE : Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E, 2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hendroyono, H. 2007. "The Rise of Ambient Media (Not The Fall of Advertising)".*Cakram*. Vol 284.
- Hendroyono, 2010, *manajemen kinerja*, edisi ketiga, penerbit rajawali pers, Jakarta.
- Kambey, Levy F. & Suharnomo. 2013. *Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, dan partisipan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal studi manajemen dan organisasi.Vol 7.No.2.,142-151.
- Kuswadi (2004) *cara mengukur kepuasan kerja*. Jakarta. Gramedia
- Ni Made Eka Srinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2013. *Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal
- Lodjo, S.,Fernando. 2013. *Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja*. 1, (30)., 747-755.
- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-HillIntemasional Book Company, New York.
- Moekijat, 1991, *Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mondy, R Wayne, 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh,Erlangga, Jakarta.

- Rahayu, In Tri., Ardani, Tristiadi Ardi., 2004, *Observasi dan Wawancara*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Salanai, Mochammad. \_\_\_\_\_. *Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.dystar clours Indonesia*.Skripsi. Diakses pada <http://www.gunadarma.ac.id> [januari 2016]
- Siagian, S. P.(1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*.Yogyakarta:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*.Bandung : Alfabeta.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal
- Wahibur Rokhman. 2003, *Pemberdayaan dan Komitmen :Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books.Yogyakarta.