

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi

Christi N. Dailangi
Wilfried S. Manoppo
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
E-mail: christydailangi@gmail.com

Abstract. *Performance is a measure for the success or failure of a company. There are many ways to improve an employee's performance. This study aims to determine the effect of human resource development and job satisfaction on employee performance. Data collected through a questionnaire to 61 respondents, then analyzed using structural equation modeling (SEM) with partial least square approach. The results showed that the development effect. Human resources have a significant effect on employee performance. Source development human power has a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has an effect significant to employee performance. And there is no significant influence between. Development human resources on employee performance mediated from job satisfaction. Based on this research, the company must carry out human resource development activities in order to increase knowledge and skills in order to create job satisfaction that becomes feedback that will affect the performance of employees of PT Mega Surya Pertiwi.*

Keywords: *Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja merupakan tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan Kinerja satu karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 61 responden, kemudian dianalisis dengan menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan *partial least square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar terciptanya kepuasan kerja yang menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Megah Surya Pertiwi.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dalam perkembangan zaman saat ini, faktor ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi kebutuhan penting untuk di miliki bagi setiap perusahaan dan pembisnis lainnya. Dimana perkembangan zaman mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perkembangan. Ilmu pengetahuan menjadi faktor penting dalam menjalankan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan pelatihan. Menurut Jan Bella

dalam Hasibuan (2013: 70), pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial. Pendidikan bertujuan untuk pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil. Dengan kata lain, Pendidikan merupakan modal yang harus di miliki seseorang agar lebih siap menghadapi berbagai pekerjaan yang diberikan. Sedangkan, “pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang” (Swasto, 2011:65). Selanjutnya faktor kepuasan kerja juga menjadi tolak ukur dalam memilih kinerja

karyawan, di lihat dari keadaan emosional yang menyenangkan ketika setiap karyawan menjalankan tugas masing-masing, Kepuasan kerja menjadi sorot utama bagi setiap perusahaan. Dalam hal ini kepuasan kerja sangat berpengaruh dengan perilaku setiap karyawan per-individu, ketika seseorang puas atau nyaman dengan pekerjaan yang di kerjakan bisa merasa di hargai, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai prestasi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

PT Mega Surya pertiwi (MSP), merekrut kariawan berjumlah 300 orang sebagai tenaga kerja. Masing-masing berasal dari daerah lain yaitu: Jawa, Manado, Toraja , Bugis, Makasar, Buton, serta dari Negara lain yaitu: Negara China. Disamping Para kariawan yang berasal dari desa sekitar yaitu: Desa Air manga, Wayaloar, Oci, Bobo, Laiwui, Wooi, Sum, Tapa, Galala dan Kampong Baru. Perusahaan yang berada di daerah terpencil dan masih dibilang terbelakang, maka dari itu sangat di butukan penegembangan surber daya manusia dan kepuasan kerja lebih ditingkatkan dalam perusahaan PT. Megah Surya Pertiwi.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rumawas W (2018) Pelatihan dan penembangan sumber daya manusia sangat di butuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan di persiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir. Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bangaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Rumawas, W (2015) tentang “*The Impact of human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Preformance (A study conducted at sulut bank nort Sulawesi)*” pengembangan SDM memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja.

Robert Hoppock dalam (Hoy, 2001:303) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis dan

lingkungan yang menyebabkan orang berkata puas dengan pekerjaan saja. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan persaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku. Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Kinerja Karyawan

Menurut Rumawas W (2018) Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkarhan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerja. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan secara system kerja di lakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Penelitian yang di lakukan oleh Rumawas W (2016) *The Influence of Human Resource Development, Organizational Commitment, Compensation, Working Environment, and Leadershipstyle to Employee Performance (A Study of the Employees of SULUTGO Bank Company, North Sulawesi)*, kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen kayawan dan perilaku karyawan.

Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel pendekatan kuantitatif. Populasi yang di gunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Megah Surya Pertiwi yaitu sejumlah 300 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan metode slovin dan minimal sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan perhitungan:

$$\text{jumlah sampel} = \frac{\text{jumlah populasi}}{1 + \text{jumlah populasi. } e^2}$$

$$\text{jumlah sampel} = \frac{300}{1 + 100.10\%2} = 61$$

Menurut Arikunto (1998:144), sumber data adalah subjek dari mana suatu data di peroleh. Dalam

penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primier, yaitu data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber utamanya yaitu kepala desa kawasi dan karyawan PT Mega Surya Pertiwi
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga di katakana yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder

Teknik Analisis Data

Pemodelan Persamaan Struktural

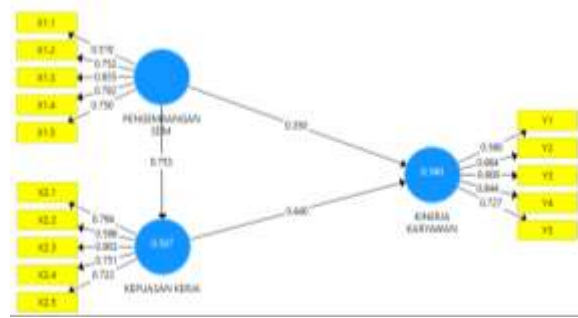
Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah Teknik analisis multivariat yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus.

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian. SEM digunakan untuk merancang suatu teori tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model. Oleh karena itu, syarat utama menggunakan SEM adalah membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. SEM adalah merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variabel independen (Santoso, 2011).

Hasil Penelitian

Pengujian Outer Model

Analisa Outer Model ini untuk mengetahui hubungan antar variable laten dengan indicator – indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indicator berhubungan dengan variable latennya. Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga Pengukuran itu adalah *Convergent Validity*, *Reliability*, dan *Discriminant Validity*. Indikator dikatakan valid jika nilai faktor loading (original sampel) >0,50 dan nilai probablitas (P Values) >0,50.



Gambar 1
Outer Loading

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena sudah di atas nilai *loading factor* 0,50.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Beberapa cara untuk melihat validitas

Tabel 1. Nilai Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pengembangan SDM
X1.1	0.241	0.311	0.519
X1.2	0.599	0.542	0.752
X1.3	0.634	0.620	0.855
X1.4	0.701	0.527	0.782
X1.5	0.480	0.458	0.750
X2.1	0.794	0.448	0.483
X2.2	0.598	0.429	0.489
X2.3	0.903	0.544	0.623
X2.4	0.751	0.660	0.610
X2.5	0.722	0.539	0.616
Y1	0.336	0.580	0.220
Y2	0.684	0.864	0.690
Y3	0.475	0.806	0.531
Y4	0.611	0.844	0.538
Y5	0.519	0.727	0.517

Sumber: Data Olahan (2020)

Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja	0.578
Kinerja Karyawan	0.595
Pengembangan SDM	0.548

Sumber Data Olahan (2020)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator variable atau konstruk. Hasil pengujian dikatakan reliable jika masing – masing variabel diatas nilai minimum yaitu 0.70

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja	0.812	0.822	0.871
Kinerja Karyawan	0.828	0.866	0.878
Pengembangan SDM	0.791	0.825	0.855

Sumber: Data Olahan (2020)

Uji Inner Model

Pengujian *inner model* atau *model structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-Square dan uji T serta signifikansi koefisien parameter jalur structural.

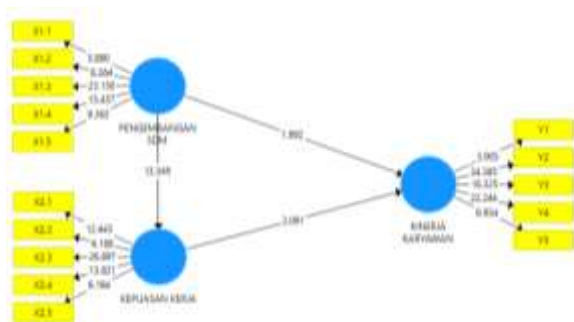
Tabel 4. R-Square

	R-square
Kepuasan Kerja	0.567
Kinerja Karyawan	0.548

Sumber: Data Olahan (2020)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu apabila T-Statistic >1.96 dan P-Values <0.05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis



Gambar 2
Koefisien Jalur dan T-Value

1. Uji Hipotesis 1

Adanya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.753 dengan

nilai T-Statistic >1.96 yaitu sebesar 13.345 dan P-Values <0.05 yaitu sebesar 0.000 maka hipotesis ini diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Adanya pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.440 dengan nilai T-Statistic >1.96 yaitu sebesar 2.091 dan P-Values <0.05 yaitu sebesar 0.037 maka hipotesis ini diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Adanya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.350 dengan nilai T-Statistic <1.96 yaitu sebesar 1.892 dan P-Values >0.05 yaitu sebesar 0.059 maka hipotesis ini ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kepuasan kerja (X2). Artinya semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Megah Surya Pertiwi. Seperti Mondy (2008) dalam Rumawas (2018) yang mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training and developement*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fakhruddin M. Arsyad (2019) yang mengemukakan bahwa pengembangan SDM, kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk itu Pengembangan SDM sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya peneruh dan signifikan antara. Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Megah Surya Pertiwi. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku. Menurut Handoko (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para

karyawan menjalankan pekerjaan. Dari definisi tersebut mewakili keadaan karyawan pada PT. Megah Surya Pertiwi merasa puas dan enjoy ketika menjalankan tugas pekerjaannya sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Irhamatul Jariyati (2016) kepuasan kerja secara psikologi, fisik, sosial, dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Merry Ristiana M (2013) yang menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang di tunjukan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seorang merasakan kepuasan dalam pekerjaan maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Megah Surya Pertiwi.

Werther dan Davis dalam Sofiyandi (2013) mengemukakan 5 prinsip pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan SDM yaitu participation, repetition, relevance, transferenve dan feedback. Dari kelima prinsip ini yang menjadi acuan kelemahan karyawan PT. Megah Surya Pertiwi adalah pada poin participation. Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi kurang dalam berpartisipasi dalam pelatihan serta pendidikan dalam upaya pengembangan SDM sehingga menciptakan karyawan yang kurang progress dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Gino E Wuse (2018) yang mana di indikasikan pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT megah surya pertiwi. Dalam hal ini, pengembangan SDM dan kepuasan kerja terhadap pengembangan kinerja karyawan bertindak sebagai variabel intervening. Untuk

menganalisis hubungan antara variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan langsung positif dan signifikan antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Megah Surya Pertiwi. Hasil hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan langsung positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan pengembangan SDM. Hal ini berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya Hasil hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan, artinya semakin tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Megah Surya Pertiwi

Referensi

- Andi, K. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial. Makasar. Vol 2 No 2*
- Wuse, G. E. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No 3*
- Kaswan. 2013. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Supomo R. dan E. Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrma Widaya
- Kelejan, R. A. 2018. *Pengaruh Perancangan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado*
- Rumawas, W. 2015. The Impact of human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at sulut bank nort Sulawesi) International. *Journal of Humanities and Social Science Invention*
- _____, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Sam Ratulangi University Manado
- _____, 2016. The Influence Of Human Resource Development, Organizational Commitment, Working Environment, and Leadershipstyle to Employe Performance (A Study of the Employes of SULUTGO Bank Company, Norht Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention* ISSN.www.ijhssi/volume 5 issue

- _____, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Samratulangi. (Unsrat Press) ISSN.www ijhssi. Org 4 (8) 2015
- Oxy Rudiantika Sari dan Heru Susilo. 2018. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 64 no 1*