

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Esti Monalis,
Wehelmina Rumawas,
Tinneke M. Tumbel,

Program Studi Administasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: estimonalis98@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource development and job satisfaction on employee performance. Data collected through a questionnaire to 52 respondents, then analyzed using structural equation modeling (SEM) with a partial least square approach. The results showed that the effect of developing human resources had a significant effect on employee performance. Human resource development has a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. And there is no significant effect between human resource development on employee performance mediated by job satisfaction. Based on this research, the company must conduct human resource development activities in order to increase knowledge and skills so that job satisfaction is created as feedback that will affect employee performance.*

Key word: *Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 52 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.

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

Pendahuluan

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik (Mangkunegara, 2011). Perusahaan juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Simamora (2006), kepuasan merupakan istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak

suka. “Kepuasan Kerja” (*job satisfaction*) dimaksudkan “keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terdapat titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan sumber daya manusia

Menurut Rumawas (2018) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Manfaat diadakan pengembangan sumber daya manusia menurut Samsudin dan Sadili (2005) untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program serta tujuan organisasi. Banyak istilah yang dipergunakan untuk menggambarkan pengertian pengembangan sumber daya manusia. Flippo (1989) menggunakan istilah “pengembangan” untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Mondy (2008) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training* dan *development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Dari definisi diatas dapat dimaknai bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan organisasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan perkerjaan karyawan.

Kepuasan Kerja

Pio dan Tampi (2018) Kepuasan kerja terkait dengan sikap seorang karyawan di tempat kerja. Salah satunya dimensi kepuasan kerja adalah sikap yang terkait dengan emosi, sehingga hal ini juga berkaitan dengan motivasi.

Rivai (2009) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Luthans (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain: (1) Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut

persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi. (2) Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja; (3) Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja (performance) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja.

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukann oleh karyawan. Sedangkan Prawirasentono dan Primasari (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassan et al., 2006).

H1: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja

secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan et al., 2006).

Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (empowerment), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Price, 2003).

H2: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 1996).

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Mediasi Kepuasan Kerja atas Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Variabel mediasi kepuasan kerja atas pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja disebut variabel mediasi pasial (*partial mediation*). Bilamana variabel independen pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) melalui variabel mediasi, pengaruhnya juga bisa secara langsung. Jadi di samping ada jalur pengaruh tidak langsung, juga terdapat pengaruh langsung (Solimun dkk, 2016).

H4: Mediasi Kepuasan Kerja atas Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

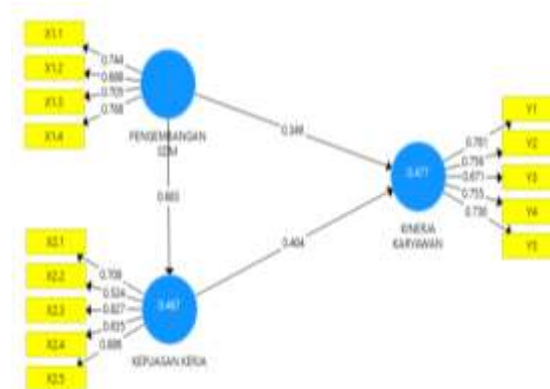
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan Struktural Equation Modeling (SEM) dan pendekatan analisis Partial Least Square (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada seluruh populasi sebanyak 52 karyawan, sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Hasil Penelitian

Pengujian Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan Smart PLS untuk menilai outer model yaitu Convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score / component score yang diestimasi dengan SoftwarePLS. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,50.



Gambar 1
Outer Loading

Dari Gambar 1 dapat diketahui nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena sudah di atas nilai loading factor 0,50.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 1. Nilai *Discriminant Validity*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pengembangan SDM
X1.1	0.545	0.504	0.744
X1.2	0.356	0.536	0.688
X1.3	0.434	0.359	0.705
X1.4	0.959	0.547	0.768
X2.1	0.709	0.465	0.511
X2.2	0.524	0.192	0.355
X2.3	0.827	0.475	0.578
X2.4	0.635	0.536	0.397
X2.5	0.889	0.578	0.601
Y1	0.661	0.781	0.609
Y2	0.390	0.756	0.420
Y3	0.309	0.671	0.377
Y4	0.446	0.755	0.428
Y5	0.462	0.736	0.407

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	(AVE)
Kepuasan Kerja (X2)	0.530
Kinerja Karyawan (Y)	0.548
Pengembangan SDM (X1)	0.528

Sumber: Data olahan (2020)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite reliability. Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila Cronbach's Alpha maupun Composite reliability >0,70.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja	0.768	0.845
Kinerja Karyawan	0.786	0.858
Pengembangan SDM	0.710	0.817

Sumber: Data olahan (2020)

Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel

laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan Smart PLS.

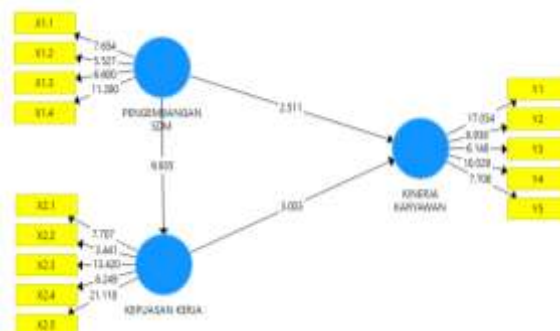
Tabel 4. *R-Square*

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.468
Kinerja Karyawan	0.477

Sumber: Data olahan (2020)

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar 2

Analisis Struktural hasil *Bootstrapping*

Hasil Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis.

Variabel	Sam pel Asli	Rata-rata Sam pel	Stand ar Devias i	T- Static	P- Values
KK > KK	0.40	0.40	0.134	3.00	0.00
PSDM > PSDM	0.68	0.70	0.069	9.93	0.00
PSDM > KK	0.34	0.36	0.139	2.51	0.01

Sumber: Data olahan (2020)

Berdasarkan hasil output Tabel 5 nilai koefisien sebesar 0.349 dengan nilai T-Statistics >1.96 yaitu 2.511 dan P-Values <0.05 yaitu 0.012, dengan metode pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil output Tabel 5 nilai koefisien sebesar 0.404 dengan nilai T-Statistics >1.96 yaitu 3.003 dan P-Values <0.05 yaitu 0.003. dengan metode pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Kepuasan Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil output Tabel 5 nilai koefisien sebesar 0.683 dengan nilai T-Statistics >1.96 yaitu 9.935 dan P-Values <0.05 yaitu 0.000, dengan metode pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil output Tabel 5 koefisien jalur dapat diketahui nilai pengaruh langsung antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.349, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.275 (0.404×0.683). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi bagi hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lumintang (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hassn et al., 2006) Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi. Dengan ini pengembangan SDM sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan pada CV. Kombos Tendean.

Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Arsyad (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut (Hassan et al., 2006) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi lebih profesional dan akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan ini pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lengkon (2015) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Handoko, 1996) Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan ini kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Kombos Tendean.

Mediasi Kepuasan Kerja atas Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan

Pada penelitian ini menemukan tidak berhasil memediasi kepuasan kerja dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Toyota Service CV. Kombos Tendean. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel mediasi kepuasan kerja atas pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja disebut variabel mediasi pasial (*partial mediation*). Bilamana variabel independen pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) melalui variabel

mediasi, pengaruhnya juga bisa secara langsung. Jadi di samping ada jalur pengaruh tidak langsung, juga terdapat pengaruh langsung (Solimun dkk, 2016).

Simpulan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja sebagai variabel independen maupun sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Toyota Service CV. Kombos Tendean. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mediasi kepuasan kerja atas pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Arif, Y. H. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Academic Publishing Service.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Djangkarang, S. M., Areros, W. A., dan Runtuwene. R.F. 2019. Peranan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Manado Pasar 45. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2), 92-93.
- Flippo, E. B. 1989. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., dan Sumampouw, H. J. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(3).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Enam, Buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta
- Pio, R., Nimran, U., Alhabsji, T., Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Development Research of Management*. 10 (4), 1-36.
- Prayetni, I.A., Sumayku, M.S., dan Runtuwene R.F. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan Housekeeping Department Pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(1), 22-24.
- Rivai, dan Veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Ed.2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 4(8), 24-30.
- 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). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 5(10), 56-63.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.
- Solimun., Fernandes, A, A, R., dan Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Pio, R. J. dan Tampi, J. R. E. 2018. the influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal Of Law and Management*. 60 (2) : 757- 767.