

RINGKASAN

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat” dilaksanakan berdasarkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, pra survei serta data pendukung yang diperoleh dari perusahaan, ditemukan beberapa aspek yang masih perlu mendapatkan perhatian, khususnya dalam pelaksanaan pelatihan, pengembangan karier, dan kondisi lingkungan kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan, beberapa aspek masih perlu ditingkatkan meliputi pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan, kesesuaian materi dan metode dengan pekerjaan, waktu pelaksanaan serta fasilitas yang tersedia. Pada aspek pengembangan karier masih terdapat karyawan yang menilai bahwa kesempatan untuk memperoleh pengembangan karier, informasi mengenai peluang kemajuan karier, serta dukungan pimpinan belum sepenuhnya memenuhi harapan. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja juga masih memiliki beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menunjang kenyamanan karyawan, terutama terkait kebisingan, suhu ruangan, dan sirkulasi udara. Keadaan tersebut menjadi dasar penelitian untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 25 dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Pengujian yang dilakukan meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar 4,864 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. selanjutnya, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,608 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar

3,432 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 37,547 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai R Square sebesar 0,504 atau 50,4% yang berarti bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,4% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 49,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Implikasi dan hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada aspek pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan pelaksanaan program yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan baik dari segi pemerataan, materi, metode, waktu, maupun fasilitas pelatihan. Pada aspek pengembangan karier, perusahaan perlu memberikan dukungan dan kesempatan yang lebih baik kepada karyawan untuk mengembangkan karier serta menyediakan informasi yang jelas mengenai prospek kemajuan karier. Pada aspek lingkungan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kondisi yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan terutama kebisingan, suhu ruangan, dan sirkulasi udara. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut perusahaan diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung sehingga kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian mengenai kepuasan kerja dengan mempertimbangkan faktor lain yang belum diteliti.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

SUMMARY

This study is titled “The Influence of Training, Career Development, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra.” The research was conducted in response to issues concerning employee job satisfaction. Based on interviews, a pre survey, and supporting data obtained from the company, there are several conditions regarding the implementation of training, career development, and the work environment that require attention. Regarding training, issues persist concerning the equitable distribution of training opportunities, the suitability of materials and methods, scheduling, and the alignment of training facilities with job requirements. In terms of career development, some employees feel that opportunities for career development, information on career prospects, and management support do not fully meet their expectations. Meanwhile, regarding the work environment, there are issues related to workplace comfort, such as disturbances, room temperature, and air circulation. These issues form the basis for this study, which aims to analyze the impact of training, career development, and the work environment on employee job satisfaction.

This study aims to analyze the influence of training, career development, and the work environment on employee job satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach using an associative method. The sample consists of 115 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. Subsequently, the collected data were processed using SPSS version 25 and analyzed via multiple linear regression. The analyses conducted included instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the determination of the coefficient of determination.

The research results indicate that training has a positive and significant effect on employee job satisfaction. This is evidenced by a calculated t-value of 4.864 and a significance value of 0.000 (<0.05). Furthermore, career development has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a calculated t-value of 4.608 and a significance value of 0.000 (<0.05). Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, indicated by a calculated t-value of 3.432 and a significance value of 0.001 (<0.05). These results demonstrate that each of the three variables individually influences employee job satisfaction. Simultaneous testing also reveals that training, career development, and the work environment collectively have a positive and significant effect on

employee job satisfaction; this is confirmed by a calculated F-value of 37.547 and a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination yielded an R-square value of 0.504 (or 50.4%), meaning that training, career development, and the work environment together explain 50.4% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 49.6% is influenced by factors outside the scope of this study.

The research findings imply that companies need to focus on training, career development, and the work environment to enhance employee job satisfaction. Regarding training, companies can improve program implementation to better align with job requirements specifically concerning equitable access, content, methods, scheduling, and facilities. In terms of career development, companies should offer better support and opportunities for career growth while providing clear information on career advancement prospects. Regarding the work environment, companies need to address conditions that affect employee comfort, particularly noise levels, room temperature, and air circulation. By addressing these three aspects, companies can create a more supportive work environment, thereby maintaining and boosting employee job satisfaction. These findings also offer a basis for future research to further explore job satisfaction by considering additional factors not yet examined.

Keywords: training, career development, work environment, and employee job satisfaction.