



Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan)

Aris Wahyu Kuncoro

Universitas Budi Luhur Jakarta

Maruji Pakpahan

Universitas Budi Luhur Jakarta

Hasan Ipmawan

Universitas Budi Luhur Jakarta

Dwi Kristanto

Universitas Budi Luhur Jakarta

Koen Hendrawan

Universitas Budi Luhur Jakarta

Jesshinta Wendy Sari

Universitas Budi Luhur Jakarta

Korespondens Penulis : ariswahyukuncoro@budiluhur.ac.id

Abstract; *This study aims to determine the effect of Recruitment, Career Development, and Training on Job Satisfaction. Using the Non Probability Sampling technique using the saturation method. The population in this study were 87 employees of PT Ninety Six Degrees (Flash Coffee) South Jakarta. This research was conducted using multiple linear regression methods assisted by the SPSS version 25 program and Microsoft Excel 2016. The results showed that Recruitment (X1) had a significant effect on Job Satisfaction (Y), Career Development (X2) had a significant effect on Job Satisfaction (Y), and Training (X3) has a significant effect on Job Satisfaction (Y).*

Keywords: *Recruitment, Career Development, Training, Job Satisfaction.*

Abstrak; Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. Menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan metode saturasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ninety Six Degrees (Flash Coffee) Jakarta Selatan yang berjumlah 87 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda berbantuan program SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci : Rekrutmen, Pengembangan Karir, Pelatihan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kekuatan paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya kekuatan tersebut atau

kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya mesti sumber daya yang lain telah terpenuhi. Mengingat peranan sumber daya manusia sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia penting untuk diterapkan agar kinerja sebuah organisasi dapat ditingkatkan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Tabel 1

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan
Mei 2022	9	90
Juni 2022	11	87
Juli 2022	8	94
Agustus 2022	7	92
September 2022	10	85
Oktober 2022	6	87
November 2022	9	93
Desember 2022	4	88
Januari 2023	8	92
Februari 2023	10	86
Maret 2023	9	91
April 2023	7	87

Sumber: PT Sembilan Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat tingkat *turnover* karyawan dari bulan Mei 2022 – April 2023 bahwa karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga banyaknya karyawan yang tidak lama bertahan bekerja. Kenyataan yang dialami bahwa para karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat (*Flash Coffee*) berkaitan dengan rekrutmen, pengembangan karir, dan pelatihan. Kepuasan kerja PT Sembilan Puluh Enam Derajat (*Flash Coffee*) Jakarta Selatan dapat dikatakan belum maksimal, hal ini terlihat dari rekrutmen yang dilakukan tidak mengacu dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan, akan tetapi bisa merekrut karyawan yang memiliki kenalan dengan pimpinan atau atasan. Tidak adanya pengembangan karir karyawan pada PT Sembilan Puluh Enam Derajat (*Flash Coffee*)

Jakarta Selatan, karena perusahaan dalam pengembangan karir lebih mengutamakan karyawan yang baru bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja dan mempunyai pendidikan rendah, meskipun pengalaman dan pendabdiannya pada perusahaan lebih lama. Pada pelatihan yang ada pada karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat (*Flash Coffee*) Jakarta Selatan, hal ini karyawan merasa kurang semangat dalam melakukan program pelatihan yang diberikan perusahaan karena pelatihan yang teralu lama sehingga membuat karyawan bosan dan metode pelatihan yang diberikan masih terbilang kurang menarik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekrutmen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Viloenzia dan Tjong (2022) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang yang dialami dilingkungan kerjanya. Kepuasan dalam karyawan merupakan kepuasan kerja yang di senangi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan mendapatkan pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, serta atmosfer area kerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dandu, 2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya perusahaan membutuhkan orang pilihan dalam mewujudkan dan tujuan organisasi maka diperlukan rekrutmen yang selektif.

Selain rekrutmen, pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah, 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan dorongan pada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wuarlima *et al.*, 2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya, maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain rekrutmen dan pengembangan karir yaitu pelatihan. Berdasarkan hasil (Solfiyani *et al.*, 2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, adanya pelatihan membantu keryawan untuk memeperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui perkembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak dalam ilmu pengetahuan tentang prilaku, pelatihan merupakan kegiatan lini dan staf pekerja individual keryawan yang lebih besar, hubungan antara individu karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik dan penyesuaian manajer yang ditingkatkan kepada suasana lingkungan secara keseluruhan. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh (Karsa Dwitara *et al.*, 2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan atau training adalah salah satu upaya yang tersistem untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) pegawai dengan tujuan optimalisasi tugas dan kinerja seorang pegawai atau karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian, 2018) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Menurut (Affandi, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaannya

Rekrutmen

Menurut (Nuraeni, 2018) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Menurut (Simamora, 2016) menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian

Pengembangan Karir

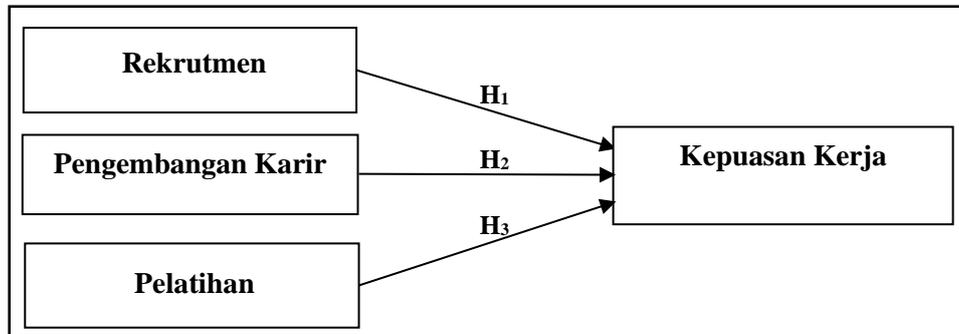
Menurut Rivai (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

Pelatihan

Menurut Suwanto (2018) mengemukakan pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar sumber daya manusia yang diinginkan. Menurut Sinambela (2016) Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah identifikasi teori-teori yang digunakan sebagai dasar berfikir untuk melakukan suatu kajian atau untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Berikut kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 1: Kerangka Teoritis

Hipotesis Penelitian

Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Vileonzia & Fung (2022) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Rekrutmen merupakan awal dari pembentukan karyawan-karyawan terpilih yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dandu (2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya organisasi membutuhkan orang pilihan dalam mewujudkan kemajuan dan tujuan organisasi, maka diperlukan rekrutmen yang selektif.

H₁ : Rekrutmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saefullah (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan dorongan pada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuarlima *et al.*, (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solfiyani *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya upaya-upaya pelatihan terhadap karyawan yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawannya. Program pelatihan yang diikuti karyawan dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karsa Dwitara *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan harus dievaluasi dengan secara sistematis mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya trainees berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku *trainees* dengan tujuan perusahaan.

H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi secara *universal* didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang akan diteliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari semua sekelompok yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini yang menjadi populasi adalah 88 karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat (*Flash Coffee*) Jakarta Selatan Selatan sebagai suatu kumpulan subjek.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independent lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan X terhadap perubahan Y apakah positif atau negatif dan memperkirakan atau meramalkan nilai Y bila variabel X yang berkorelasi dengan Y mengalami hubungan antara variabel X terhadap Y. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Pelatihan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
α	= Konstanta
X1	= Variabel Rekrutmen
X2	= Variabel Pengembangan Karir
X3	= Variabel Pelatihan
e	= <i>Error</i>

Alat Analisis Data

Setelah data terkumpul dilakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan. Metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diproses dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting untuk dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

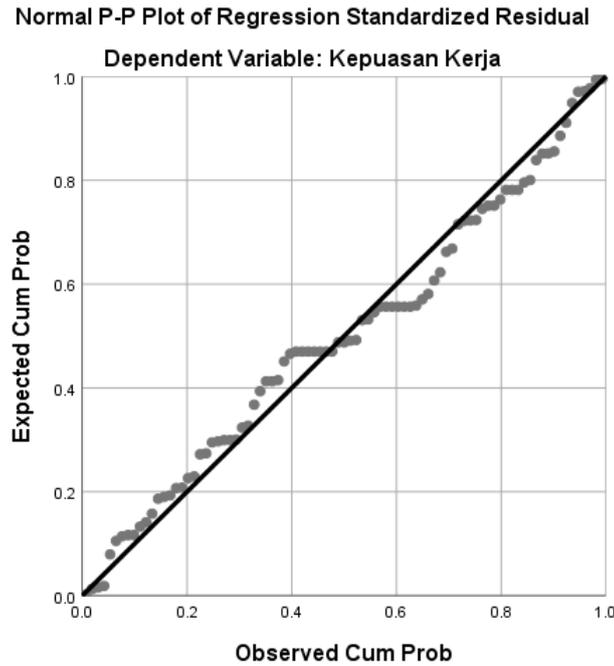
Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan dari variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja seluruhnya *valid*, karena nilai r hitung pada tabel *Corrected Item-Total Correlations* lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel adalah 0,210.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja dikatakan reliabel karena seluruh nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2

Dari grafik normal *P-P Plot* dapat diketahui bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* variabel rekrutmen (0,648), pengembangan karir (0,445) dan pelatihan (0,535) > 0,10 dan nilai *VIF* variabel rekrutmen (1,543), pengembangan karir (2,246) dan pelatihan (1,869) < 0,10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik *Scatterplot*, menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi dan data layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2: Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.284	.302		.940	.350
Rekrutmen	.203	.079	.194	2.548	.013

Pengembangan Karir	.396	.096	.377	4.106	.000
Pelatihan	.337	.072	.391	4.668	.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -0,284 + 0,203X_1 + 0,396X_2 + 0,337X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,284 artinya jika rekrutmen, budaya organisasi, dan pelatihan nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,284.
2. Koefisien regresi (β) rekrutmen mempunyai nilai sebesar 0,203 memberikan arti bahwa kenaikan rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,203.
3. Koefisien regresi (β) pengembangan karir mempunyai nilai sebesar 0,396 memberikan arti bahwa kenaikan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,396.
4. Koefisien regresi (β) pelatihan mempunyai nilai sebesar 0,337 memberikan arti bahwa kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,337.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.677	.30068

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,677 atau sama dengan 67,7%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Pelatihan mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 67,7% sedangkan sisanya yaitu 32,3% (100% – 67,7%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Tabel 4: Koefisien Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.284	.302		.940	.350
Rekrutmen	.203	.079	.194	2.548	.013
Pengembangan Karir	.396	.096	.377	4.106	.000
Pelatihan	.337	.072	.391	4.668	.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh:

1. Uji t (Uji Parsial) terjadi kenaikan variabel Rekrutmen terhadap variabel Kepuasan Kerja, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Rekrutmen adalah $2,548 > t$ Tabel $1,663$ dan signifikan $0.013 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja (H_0 ditolak) atau (H_a diterima) sehingga Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
2. Uji t (Uji Parsial) terjadi kenaikan variabel Pengembangan Karir terhadap variable Kepuasan Kerja, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Pengembangan Karir adalah $4,160 > t$ Tabel $1,663$ dan signifikan $0.000 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (H_0 ditolak) atau (H_a diterima) sehingga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
3. Uji t (Uji Parsial) terjadi kenaikan variabel Pelatihan terhadap variabel Kepuasan Kerja, terlihat bahwa thitung untuk koefisien Pelatihan $4,668 > t$ Tabel $1,663$ dan signifikan $0.000 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja diterima (H_0 ditolak) atau (H_a diterima) sehingga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi hal yang penting untuk perusahaan karena karyawan pasti merasa bahwa proses rekrutmen sudah seharusnya ada dan karyawan juga menganggap proses rekrutmen sudah menjadi hal yang lumrah dalam perusahaan karena memiliki pengaruh yang berdampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Veloenzia dan Tjong (2022) rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan kejelasan karir bagi karyawan, maka karyawan yang terbentuk dari lingkungan yang baik dapat memberikan dampak yang sangat kuat bagi para karyawan sehingga karyawan akan merasakan kepuasan disaat bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Saefullah (2021) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan harus memanfaatkan kesempatan tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga setelah pelatihan selesai maka hasil dan ilmu yang didapatkan selama pelatihan dapat diterapkan dalam bekerja. Dengan pemberian pelatihan ini maka akan meningkatkan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan merasakan Kepuasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Solfiyani *et al.*, (2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan.

DAFTAR REFERENSI

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori, Konsep dan Indikator).
- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & ...*, 1(2), 104–118.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Nuraeni. (2018). *Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Seleksi Calon Karyawan*. Swabumi.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solfiyani, N., Ratnasih, C., & Nursanti, W. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi)*. 10(1), 1–22.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.

HASIL PLAGIAT

100% Unique

Total 24560 chars (500 limit exceeded) , 59 words, 3 unique sentence(s).

Instant Essay Writing by AI - Instant essay writing service by AI. You can buy essays, dissertations, courseworks, thesis papers. We will write your English paper, do your assignment and homework. 100% artificial intelligence custom writing, no plagiarism. Papers ready in 5 minutes! Prices from \$5/document.

Results	Query	Domains (original links)
Unique	PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA(Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan) Jesshinta Wendy Sari1Aris Wahyu Kuncoro.	-
Unique	id2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi LuhurABSTRACTThis study aims to determine the effect of Recruitment, Career Development, and Training on Job Satisfaction	-
Unique	Using the Non Probability Sampling technique	-