



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM  
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES  
INDONESIA BEKASI SELATAN**

SKRIPSI

Gilang Putranto

1602025174

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM  
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES  
INDONESIA BEKASI SELATAN**

SKRIPSI

Gilang Putranto

1602025174

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES INDONESIA BEKASI SELATAN" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, Desember 2020  
Yang Mengetahui  
(Gilang)  
NIM: 1602025174



**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM PELATHIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES INDONESIA BEKASI SELATAN

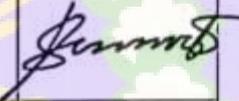
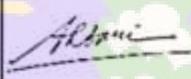
**NAMA** : GILANG PUTRANTO

**NIM** : 1602025174

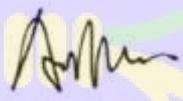
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

**TAHUN AKADEMIK** : 2019 / 2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E., M.M	
Pembimbing II	Deni Adha Akbari, S.E., M.Si	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Scanned with CamScanner

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM PELATIHAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI  
MOTORS KRAMA YUDHA SALES INDONESIA BEKASI SELATAN**

Yang disusun oleh :  
Gilang Putranto  
1602025174

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 24 Februari 2021

**Tim Penguji :**

Ketua merangkap anggota :



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M  
Sekretaris, merangkap anggota :



Eti Rochaeti, S.E., M.M

Anggota :

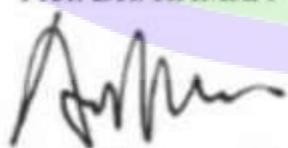


Yusdi Daulay, S.E., M.M

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Gilang Putranto
NIM	: 1602025174
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jenis Karya	: Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES INDONESIA BEKASI SELATAN"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal: Desember 2020  
Yang Menyatakan,



(Gilang Putranto)

## ABSTRAK

**Gilang Putranto (1602025174)**

**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SISTEM PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES INDONESIA BEKASI SELATAN”**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2020. Jakarta.*

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Sistem Pelatihan, Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, dan Sistem Pelatihan, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam Penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja.

## ABSTRACT

**Gilang Putranto (1602025174)**

**"THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING SYSTEMS ON EMPLOYEE SATISFACTION PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA SALES INDONESIA BEKASI SELATAN"**

*The Thesis of Bachelor Degree Program Management Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

*Keywords: Career Development, Training System, Employee Job Satisfaction*

*The Research aims to determine the effect of Career Development and Training Systems on Employee Job Satisfaction. This study used a survey method. This research was conducted on employees of PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. Data processing and analysis techniques used include descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing. The results showed that partially career development has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously the two independent variables, namely Career Development and the Training System together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Job Satisfaction.*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmannirrahiim*

*Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillah robbil 'alamin*, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan”**

Selama proses penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. Selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membantu dan membimbing saya memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Deni Adha Akbari, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
8. Keluarga tercinta yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran dan do'a serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan studi.
9. Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan Program Sarjana jurusan Manajemen tahun angkatan 2016.

Akhir kata, semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi.

Terima Kasih.

Jakarta, .... 2020

Gilang Putranto  
1602025174

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENGESAHAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	17
2.2.1 Kepuasan Kerja .....	17
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.2.1.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	20
2.2.1.4 Dimensi & Indikator Kepuasan Kerja .....	21
2.2.2 Pengembangan Karir.....	23
2.2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	23

2.2.2.2	<i>Faktor-faktor Pengembangan Karir</i> .....	24
2.2.2.3	<i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir</i> .....	26
2.2.2.4	<i>Model Pengembangan Karir</i> .....	26
2.2.3	<i>Sistem Pelatihan</i> .....	28
2.2.3.1	<i>Sistem</i> .....	28
2.2.3.2	<i>Pelatihan</i> .....	30
2.2.3.3	<i>Tujuan Pelatihan</i> .....	31
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Pelatihan</i> .....	31
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	32
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian</i> .....	35
3.2	<i>Operasional Variabel</i> .....	35
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	39
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	39
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	39
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	40
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	40
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	40
3.5	<i>Teknik Pengolahan Data</i> .....	41
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	41
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i> .....	41
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	42
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	42
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	43
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	43
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	44
3.5.3.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	46
3.5.3.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i> .....	48
3.5.4	<i>Uji Hipotesis</i> .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i> .....	51

4.1.1 Sejarah PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia .....	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
4.1.4 Bidang Usaha.....	53
4.1.5 Karakteristik Responden PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia.....	54
4.2 Hasil Pengolahan Data.....	60
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	60
4.2.1.1 Uji Validitas .....	60
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	64
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )..	64
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Sistem Pelatihan ( $X_2$ ).....	77
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	89
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	101
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	103
4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	108
4.2.4 Uji Hipotesis .....	111
4.3 Pembahasan Umum .....	114
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	121
5.2 Saran .....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

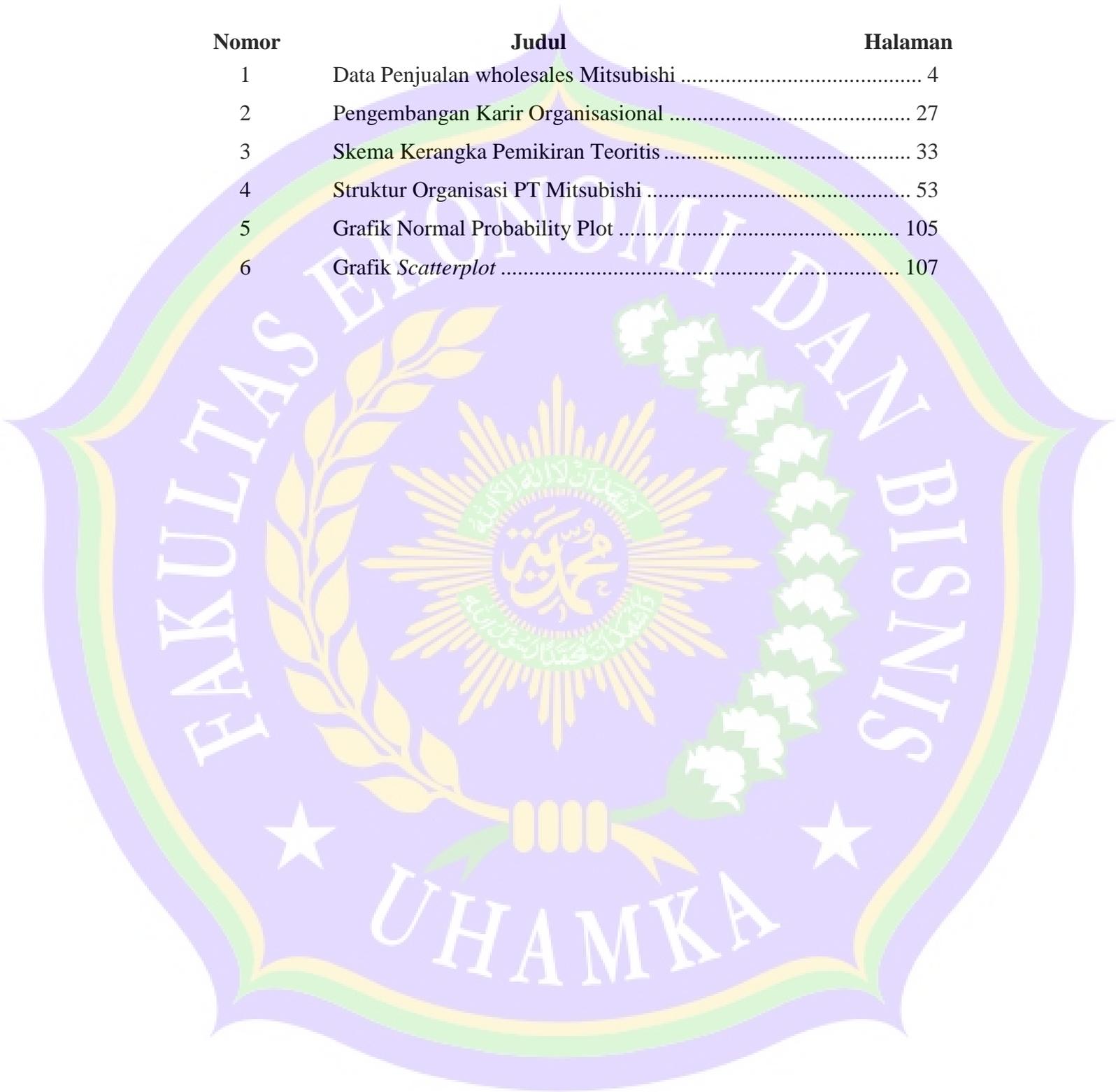
Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	12
2	Operasional Variabel .....	36
3	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert .....	41
4	Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	43
5	Pengambilan Keputusan Autokorelasi.....	46
6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier .....	48
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	58
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	59
12	Uji Validitas Pengembangan Karir .....	61
13	Uji Validitas Sistem Pelatihan .....	62
14	Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	63
15	Hasil Uji Reliabilitas.....	64
16	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya .....	65
17	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan latar belakang .....	66
18	Ada syarat tingkat pendidikan untuk pekerjaan saya .....	67
19	Perusahaan saya sering mengadakan pelatihan .....	68
20	Materi yang diberikan sangat mudah dipahami.....	69
21	Kualitas dari materi pendidikan & pelatihan dapat digunakan.....	70
22	Pengalaman kerja yang saya dapatkan bermanfaat untuk saat ini .	71
23	Kemampuan saya meningkat karena bekerja di perusahaan ini ....	72
24	Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap pekerjaan saya saat ini .....	73
25	Saya dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan .....	74
26	Skor dan rata-rata indikator Pengembangan Karir ( $X_1$ ).....	75

27	Pelatihan di perusahaan bertujuan menambah pengetahuan .....	77
28	Pelatihan di perusahaan bertujuan meningkatkan keahlian .....	78
29	Pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu yang akan diberikan.....	79
30	Pelatih sudah memenuhi kualifikasi standar.....	80
31	Materi pelatihan dirancang dengan baik oleh perusahaan .....	81
32	Materi pelatihan sesuai dengan sasaran yang akan dituju .....	82
33	Metode pelatihan dapat mudah dipahami .....	83
34	Metode yang dipilih telah disesuaikan oleh perusahaan.....	85
35	Peserta pelatihan antusias untuk mengikuti pelatihan .....	86
36	Peserta telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan.....	87
37	Skor dan Rata-Rata Indikator Sistem Pelatihan( $X_2$ ) .....	88
38	Perusahaan mengadakan sesi games setiap bulan .....	90
39	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.....	91
40	Saya merasa puas terhadap upah yang diberikan .....	92
41	Perusahaan membayarkan insentif dengan sesuai .....	93
42	Saya merasa puas terhadap kenaikan jabatan ditempat kerja .....	94
43	Perusahaan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan tiap tahun	95
44	Adanya penetapan standar dalam perusahaan .....	96
45	Karyawan turut berperan dalam hal pengawasan pekerjaan.....	97
46	Saya merasa puas terhadap rekan kerja .....	98
47	Saya merasa puas terhadap supervisor yang diberikan atasan.....	99
48	Skor dan Rata-Rata Indikator Kepuasan kerja Karyawan ( $Y$ ) .....	100
49	Hasil Regresi Linier Berganda.....	102
50	Hasil Uji Normalitas .....	105
51	Uji <i>Durbin-Watson</i> .....	107
52	Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan .....	109
53	Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Sistem Pelatihan dan Kepuasan Kerja Karyawan .....	110
54	Hasil Uji Statistik T .....	112
55	Hasil Uji Statistik F .....	113



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Data Penjualan wholesales Mitsubishi .....	4
2	Pengembangan Karir Organisasional .....	27
3	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
4	Struktur Organisasi PT Mitsubishi .....	53
5	Grafik Normal Probability Plot .....	105
6	Grafik <i>Scatterplot</i> .....	107



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	1/32
2.	Data Kuesioner.....	7/32
3.	Uji Validitas .....	13/32
4.	Uji Reliabilitas .....	16/32
5.	Uji Asumsi Klasik.....	18/32
6.	Koefisien Korelasi Parsial.....	20/32
7.	Tabel Hasil Uji T dan Uji F .....	22/32
8.	Tabel r .....	23/32
9.	Tabel t .....	27/32
10.	Tabel f.....	28/32
11.	Surat Tugas .....	29/32
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I .....	30/32
13.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II .....	31/32
14.	Daftar Riwayat Hidup .....	32/32

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan suatu elemen utama daya saing suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan ke depan, khususnya untuk bersaing di era globalisasi, sumber daya manusia harus menunjukkan profesionalisme yang prima.

Dalam era memasuki pasar bebas, dunia bisnis yang semakin kompleks harus menghadapi banyak tantangan dan persaingan. Hal tersebut ditandai dengan perubahan lingkungan yang pesat dan kemajuan teknologi yang pesat, menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang akan terjadi agar dapat terus eksis dalam persaingan. Persyaratan organisai bisnis untuk mempersiapkan persaingan pasar bebas yang akan datang dan persyaratan struktur organisasi agar lebih fleksibel dan mudah beradaptasi yang dapat bersaing dalam persaingan global yang semakin ketat dan memberikan peluang bagi pelaku bisnis dari berbagai negara. Setiap perubahan yang terjadi, seperti tekanan ekonomi dan pemasaran, tekanan informasi, tekanan lingkungan, ekspetasi karyawan terhadap perkembangan, struktur dan skala organisasi, dll. Akan mendorong organisasi untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan, kepuasan kerja karyawan perusahaan memiliki andil yang besar. Manajer menginginkan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena hal ini dapat dikorelasikan dengan hasil positif yang

mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi yang berupaya untuk mencapai tujuannya harus mampu menghargai kepuasan kerja karyawan, termasuk harapan dan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Jika pekerjaan dapat memacu motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik, maka kondisi kepuasan kerja dapat tercapai.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan sikap agresif, begitu pula sebaliknya akan menunjukkan sikap kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan bermalas-malasan, membolos dan cenderung menghindari kegiatan berorganisasi (Sutrisno, 2011: 82). Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan adalah suatu permasalahan yang banyak terjadi di banyak perusahaan.

Seperti pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif sekarang ini. PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia yang ber lokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani, RT.006/RW.011, Kayuringin Jaya, Bekasi Selatan merupakan perusahaan terkemuka sebagai distributor resmi kendaraan Mitsubishi di Indonesia, baik itu kendaraan niaga ringan maupun penumpang. Pada tahun 2020 terdapat berita tentang adanya unit Xpander yang terkena recall dikarenakan masalah pada pompa bensin yang berada di dalam tangki Xpander diketahui dapat membuat berhenti beroperasi. (Sumber: Kompas.com)<sup>1</sup>. Peneliti beranggapan

---

<sup>1</sup> <http://otomotif.kompas.com/read/2020/06/22/155356415/kata-mitsubishi-soal-recall-masalah-pompa-bensin-xpander>

bahwa penyebab terjadinya permasalahan yang ada pada produksi mobil Xpander salah satunya disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan yang diawali dengan ketidakpuasan karyawan pada perusahaan.

Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan atau mengurangi ciri-ciri negatifnya. Melalui kesempatan karir dan penyesuaian antara karir internal karyawan yang ada dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi dan program pendidikan dan pelatihan. Dengan program ini diharapkan karyawan dapat menambah wawasan, kemampuan, pengalaman dan keahlian sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Selain pengembangan karir yang dibutuhkan oleh karyawan, perlu adanya sistem pelatihan. Apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan *training* (pelatihan). Bisa jadi karyawan tersebut bingung entah bagaimana untuk mengawali pekerjaannya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu cara

untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang.

Permasalahan yang sedang terjadi di PT Mitsubishi Krama Yudha Sales Indonesia Cabang Bekasi ini adalah menurunnya jumlah penjualan pada tahun 2020 hal ini didapat melalui data sebagai berikut:



Sumber: Data penjualan wholesales Mitsubishi dari Januari hingga April 2020. Foto: Aditya Pratama Niagara/kumpan

**Gambar 1.1**

PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merilis data penjualannya setelah dihantam corona. Pada April 2020, penjualan *wholesales* anjlok 89,6 persen dibanding periode sama tahun lalu. Secara angka, merek tiga berlian hanya membukukan 808 unit. Sedangkan pada bulan keempat 2019 lalu bisa

menyentuh 7.832 unit. Sementara penjualan secara ritel negatif 74 persen. (Sumber: Kumparan.com)<sup>2</sup>

Berdasarkan data diatas perusahaan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia harus segera menemukan solusi untuk dapat meningkatkan hasil penjualannya. Banyak faktor agar perusahaan dapat menaikkan jumlah penjualan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah melakukan perencanaan untuk pelatihan, memberikan motivasi kepada karyawan dan melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat bermanfaat bagi karyawan. Program pelatihan yang baik perlu didahului analisis kebutuhan pelatihan atau training need analysis (TNA). Analisis kebutuhan pelatihan dapat menggunakan berbagai informasi sebagai input, antara lain informasi dari penilaian kinerja karyawan, hasil observasi, data kecelakaan kerja, hasil konseling, hasil tes, wawancara, survei, uraian pekerjaan, maupun mengacu pada strategi perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) (dalam Sinambela, 2017: 169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ke dalam penyusunan laporan akhir tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** (studi kasus pada PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan).

---

<sup>2</sup> <https://kumparan.com/kumparanoto/penjualan-mitsubishi-minus-89-persen-di-april-2020-imbascovid-19-1tRsRGYQU3M/full>

## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas permasalahan yang dapat di identifikasikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan Di PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
5. Bagaimanakah pengaruh Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
6. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas sampai ke masalah lain maka peneliti memberikan batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu hanya

membahas variabel bebas (*Independent*) yaitu Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Sistem Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Selain itu, objek dari penelitian ini adalah PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti menerapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia Bekasi Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang- kurangnya dapat berguna bagi dunia Pendidikan yakni manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam lagi mengenai manajemen personalia atau SDM. Khususnya tentang pengembangan karir dan sistem pelatihan terhadap kepuasan karyawan.

- 2) Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S.Kaengke.,B.Tewal.,Y.Uhing (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Air Manado. (2018). *Jurnal*
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MUQTASHID*, 1(1), 81-114.
- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- <https://www.kompas.com/>
- <http://journal.uin-alauddin.ac.id/>
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105-112.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.

- Panggabean, P. (2017). Analisis Sistem Pelatihan Kinerja Karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 1-6.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018).
- Rahayu, R. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bukit Semarang Jaya Metro. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1)