

Implementasi Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir yang Dimediasi oleh Variabel Kompetensi Pada PT. Sahabat Anugerah Sejati

**Lisa Oktavia^{*}, Efan Elpanso, Dina Mellita,
Fitriasuri, Andrian Noviardy**

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Penulis Korespondensi: lisaoktavia248@gmail.com^{*},
efan.elpanso@binadarma.ac.id, dinamellita@binadarma.ac.id,
fitriasuri@binadarma.ac.id, andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 18 January 2025, Accepted: 30 January 2025, Published: 01 February 2025

Abstract

This study analyzes the effect of training on employee career development at PT. Sahabat Anugerah Sejati is a construction services company in South Sumatra. With a quantitative approach, data were collected through questionnaires, interviews, and observations. The results show that training significantly affects employee career development, with a contribution of 17.4%. Training improves employee competence, prepares them for greater responsibilities, and acts as a mediating variable in career development. Structured and ongoing training enhances technical and managerial skills and strengthens employee loyalty. This study concludes that PT. Sahabat Anugerah Sejati needs to improve training effectiveness to support sustainable career development and reduce employee turnover.

Keywords: Career Development, Employee Competence & Training

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, dunia kerja terus mengalami perubahan signifikan yang menuntut perusahaan untuk beradaptasi. Salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir melalui pelatihan karyawan. Pelatihan tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga menjadi alat strategis untuk mengembangkan kompetensi lunak (soft skills) yang esensial dalam menghadapi tantangan bisnis. Karyawan yang mendapatkan pelatihan terstruktur cenderung memiliki produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, sebagaimana ditegaskan oleh Simamora (2020).

Globalisasi dan persaingan yang semakin ketat menciptakan tekanan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keahlian yang relevan dengan kebutuhan pasar. Menurut Dessler (2020), pelatihan yang efektif adalah investasi strategis untuk meningkatkan

Published by:

kompetensi individu dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan juga memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karir karyawan, yang pada akhirnya dapat memperkuat daya saing perusahaan. Namun, pelaksanaan pelatihan sering kali dihadapkan pada tantangan, seperti kesenjangan antara kebutuhan pelatihan dengan kompetensi aktual karyawan serta keterbatasan waktu dan sumber daya.

Kompetensi individu menjadi elemen kunci dalam menghubungkan pelatihan dengan pengembangan karir. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi dasar untuk memastikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Menurut Sedarmayanti (2017), pengembangan karir adalah proses yang melibatkan perencanaan strategis untuk menciptakan peluang pertumbuhan bagi karyawan, sehingga kebutuhan individu dan tujuan organisasi dapat selaras.

PT. Sahabat Anugrah Sejati, sebuah perusahaan jasa konstruksi yang berbasis di Sumatera Selatan, menghadapi tantangan serupa. Berdiri sejak tahun 2015, perusahaan ini berkomitmen menyediakan layanan konstruksi berkualitas tinggi. Namun, hasil awal riset menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan masih belum optimal. Salah satu faktor utamanya adalah kurang efektifnya pelaksanaan program pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan pihak internal perusahaan, program pelatihan membutuhkan waktu lama untuk diimplementasikan, sementara kompetensi karyawan belum sepenuhnya berkembang untuk mendukung pengembangan karir yang berkelanjutan.

Permasalahan ini menjadi perhatian karena pengembangan karir yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan. Dalam konteks PT. Sahabat Anugrah Sejati, penting untuk mengevaluasi bagaimana pelatihan dapat diimplementasikan secara lebih efektif dengan mempertimbangkan kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru terkait hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pelatihan yang relevan.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana pelatihan dapat berperan dalam pengembangan karir pegawai. Dalam konteks ini, diperlukan pemahaman lebih mendalam mengenai mekanisme pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi pegawai sehingga berdampak langsung pada kemajuan karir mereka. Pertanyaan utama yang perlu dijawab adalah sejauh mana pelatihan dirancang dan diimplementasikan untuk mengasah keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat memenuhi tuntutan profesional serta mendukung pencapaian tujuan karir mereka di masa depan.

2. Solusi Masalah

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, solusi terhadap masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini difokuskan pada pentingnya pelatihan sebagai strategi utama untuk mendukung pengembangan karir dan peningkatan kompetensi karyawan di PT. Sahabat Anugrah Sejati. Dalam hal ini, pelatihan bukan hanya dipandang sebagai proses transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif.

Pertama, pelatihan yang dirancang secara sistematis dapat menjadi solusi utama dalam

mendorong pengembangan karir karyawan. Program pelatihan yang berbasis kebutuhan (training needs analysis) akan memastikan bahwa materi pelatihan relevan dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial yang sesuai dengan jalur karir yang direncanakan. Solusi ini juga mencakup penyediaan pelatihan yang beragam, seperti pelatihan on-the-job, mentoring, dan pelatihan berbasis teknologi untuk memperluas akses dan efektivitasnya.

Kedua, pelatihan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya memperkuat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, hingga penguasaan teknologi terkini. Untuk memastikan keberhasilan solusi ini, pelatihan harus dilengkapi dengan evaluasi berkelanjutan untuk menilai dampaknya terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Ketiga, kombinasi antara pelatihan, pengembangan karir, dan peningkatan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan menyelaraskan ketiga elemen ini, PT. Sahabat Anugerah Sejati dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Solusi ini mencakup integrasi program pelatihan dengan rencana pengembangan karir dan sistem manajemen kinerja, sehingga setiap karyawan memiliki jalur yang jelas untuk berkembang sesuai dengan potensi dan aspirasi mereka.

Dengan menerapkan solusi ini, diharapkan PT. Sahabat Anugerah Sejati dapat meningkatkan efektivitas pelatihan, memperkuat kompetensi karyawan, dan menciptakan pengembangan karir yang terstruktur, sehingga mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis.

3. Metode Pelaksanaan

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2019), merupakan jenis penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen terstruktur untuk pengumpulan data. Pendekatan ini bertujuan menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian melalui analisis data statistik. Sugiyono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif bersifat sistematis, dimulai dengan teori atau hipotesis yang diuji menggunakan data empiris dari survei, eksperimen, atau pengamatan. Data dikumpulkan dengan instrumen yang valid dan andal, seperti kuesioner, dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif maupun inferensial, termasuk regresi atau analisis jalur. Penelitian ini juga berfokus pada hubungan antar variabel, termasuk hubungan sebab-akibat, untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan jika sampel cukup representatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Sahabat Anugrah Sejati Sumatera Selatan yang berlokasi di JL. Talang Kamang No.816 Kecamatan Seberang Ulu Dua Kota Palembang. Penulis melakukan penelitian pada bulan september 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), sumber data penelitian adalah tempat data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan:

Published by:

Data Primer:

- Observasi: Pengamatan langsung terhadap aktivitas di PT. Sahabat Anugrah Sejati.
 - Wawancara: Interaksi langsung dengan karyawan melalui pertanyaan terstruktur.
 - Kuesioner: Penyebaran pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi mendalam.
1. Data Sekunder: Informasi dari dokumen, laporan, buku, jurnal, atau penelitian terdahulu.

3.4 Populasi Pengumpulan dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. Sahabat Anugrah Sejati (50 orang). Sampel terdiri dari 30 pegawai tetap yang telah mengikuti pelatihan, dipilih sebagai representasi untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.5 Metode Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2019), data dikumpulkan melalui:

- Data Primer: Wawancara, kuesioner, dan observasi langsung.
- Data Sekunder: Dokumen dan literatur terkait.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas: Menggunakan SPSS untuk memastikan bahwa instrumen penelitian sesuai untuk mengukur variabel penelitian (Imam, 2006).
2. Uji Reliabilitas: Menilai konsistensi alat pengukuran menggunakan koefisien Alpha Cronbach ($>0,7$ dianggap reliabel).
3. Uji t: Menguji pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
4. Analisis Regresi: Menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir melalui kompetensi (Sugiono, 2016).

Model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Terikat (Pengembangan Karir)
a : Parameter Konstanta
b : Koefisien Regresi
X₁ : Pelatihan
X₂ : Kompetensi
e : Standar Error

4. Hasil Pelaksanaan dan Diskusi

Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel X (pelatihan), nilai terkecil disebabkan oleh materi pelatihan yang sering tidak sesuai dengan job desk peserta, sebagaimana terungkap dari hasil wawancara. Namun, nilai terbesar pada variabel ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan di perusahaan sudah berjalan dengan baik. Sementara itu, pada variabel Y (pengembangan karir), nilai terkecil disebabkan oleh kurangnya perencanaan strategis dalam pengembangan karir perusahaan. Sebaliknya, nilai terbesar pada variabel ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh karyawan telah memberikan manfaat nyata dalam

Published by:

meningkatkan karir mereka

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Korelasi	R Tabel	Keterangan
P1 (ganti dengan pernyataannya)	0.41	0.361	Valid
P2	0.68		Valid
P3	0.62		Valid
P4	0.62		Valid
P5	0.49		Valid
P6	0.59		Valid
P7	0.57		Valid
P8	0.45		Valid
P9	0.69		Valid
P10	0.99		Valid

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki koefisien korelasi diatas 0.361 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data item pernyataan valid.

4.2 Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas (Tabel ini benar)

Variabel	N	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X) Pengembangan Karir (Y) Kompetensi (M)	10	0,733	0,6	Reliable

Sumber : Hasil Output

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha >0,6, sehingga instrumen yang digunakan reliabel.

4.3 Uji Regresi

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	t	Sig.
(Constant)	5.673	1.515	3.745	<.001
Pelatihan	.204	.084	2.429	.002

Sumber : Data Diolah, 2024

a. Dependent Variable : Pengembangan Karir

Output bagian analisis regresi: diketahui nilai constant (a) sebesar 5.673, sedangkan nilai Pelatihan (b / koefisien regresi) sebesar 0.204, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

Published by:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.673 + 0.204X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Kostanta sebesar 5.673, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel pengembangan karir adalah sebesar 5.673
- Koefisien regresi X sebesar 0.204 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai pengembangan karir bertambah sebesar 0.204. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
	.417 ^a	.174	.145	.85299

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Output bagian koefisien determinasi: Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.417. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.174, yang mengadung pengertian bahwa pgaruh variabel bebas (pelatihan) terhadap variabel terikat (pengembangan karir) adalah sebesar 17,4%.

4.5 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (**Apakah angka di tabel ini sudah benar**)

variabel		Std.		t	Sig.
penelitian		N	Mean Error		
hasil penelitian	variabel	30	17,90	0,344	22,389
	X				
	Variabel Y	30	9,33	0,168	22,389

Sumber : Hasil output data SPSS

Berdasarkan tabel 5. Hasil uji t memperoleh angka signifikan 0,00 yang artinya $< 0,05$ sehingga bisa dipastikan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh pengembangan karir secara parsial.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap pelatihan pada karyawan PT. Sahabat Anugerah Sejati melalui kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika pelatihan dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka pengembangan

karir karyawan perusahaan akan meningkat. Hasil analisis terhadap kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sahabat Anugerah Sejati, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui berbagai pernyataan terkait pelatihan terhadap pengembangan karir melalui mediasi di perusahaan mereka. Mayoritas karyawan merasa telah mendapatkan pelatihan yang cukup untuk memahami pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam memberikan pembekalan awal yang relevan bagi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik.

Pelatihan di PT. Sahabat Anugerah Sejati diselenggarakan bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pengembangan karyawan, baik teknis maupun non- teknis. Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus yang berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan, seperti menguasai penggunaan alat berat, prosedur keselamatan kerja, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan proyek infrastruktur. Perusahaan menyadari bahwa memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga setia dan termotivasi sangat penting untuk keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan memastikan bahwa program pengembangan karir mereka memberikan karir yang jelas bagi setiap karyawan. Karir ini mencakup pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh secara profesional dan pribadi. Salah satu cara penting untuk mencapai pengembangan karir ini adalah melalui program pelatihan yang terstruktur, yang meningkatkan keterampilan karyawan yang relevan dengan tujuan karir mereka dan memberikan wawasan tentang cara mengembangkan diri dalam perusahaan.

Peningkatan kompetensi melalui pelatihan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Dampak positif pelatihan ini terlihat pada pengembangan karir karyawan yang semakin meningkat. Pelatihan yang diberikan tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga membangun kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Responden juga mencatat adanya hubungan langsung antara pelatihan yang dilakukan PT. Sahabat Anugerah Sejati dengan peningkatan karir karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci dalam pengembangan karir karyawan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir karyawan telah memberikan dampak positif terhadap individu maupun organisasi. Oleh karena itu, program pelatihan yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan perusahaan dapat terus bersaing di pasar yang dinamis.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil uji t, sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 4.6, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.00. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi $\alpha = 0.05$, yang mengindikasikan bahwa pelatihan secara parsial memiliki hubungan yang kuat terhadap pengembangan karir karyawan.

Secara keseluruhan, analisis regresi ini membantu perusahaan memahami bagaimana program dalam pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan mempengaruhi karir mereka. Dengan menggunakan model yang tepat, perusahaan dapat membantu program pelatihan yang lebih efisien dan menemukan elemen penting yang mendorong kemajuan karir karyawan dalam perusahaan.

Secara lebih rinci, pelatihan memberikan kontribusi pada peningkatan kompetensi karyawan. Kompetensi ini meliputi kemampuan teknis, keterampilan manajerial, dan kemampuan interpersonal yang semuanya mendukung keberlanjutan perusahaan. Dalam konteks ini, karyawan yang secara aktif mengembangkan karir mereka cenderung lebih unggul dalam menghadapi tantangan bisnis dibandingkan mereka yang mengabaikan aspek ini

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati. Koefisien regresi penelitian menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir. Nilai pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan tercatat sebesar 17,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan secara signifikan meningkatkan pengembangan karir karyawan, tidak hanya dalam hal keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan. Peningkatan karir karyawan membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan dan menangani proyek-proyek yang lebih kompleks.

Kompetensi juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pelatihan dengan pengembangan karir. Karyawan dengan kompetensi lebih tinggi memiliki kesempatan lebih besar untuk mengambil tanggung jawab lebih besar, yang membuka lebih banyak peluang karir dan mempercepat jalur karir mereka. Selain itu, pelatihan yang terorganisir dan berkelanjutan terbukti sangat penting dalam meningkatkan karir karyawan. Perusahaan yang memberikan pelatihan relevan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga membuat karyawan merasa dihargai. Hal ini berkontribusi pada kesetiaan dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Colombo: John Wiley.
- Gary, D. (2020). *Fundamentals Of Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Imam, G. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Human Resource Planning And Development To Improve Competence, Performance, And Work Productivity*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Simamora, F. N. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tapanuli Tengah. *Jurnal Ilmu - Ilmu Sosial*, 12-24.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the

Published by:

journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Published by:

