

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang

Reza Amalia Putri¹, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.rezaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 07-07-2024 | Disetujui: 08-07-2024 | Diterbitkan: 09-07-2024

ABSTRACT

This research aims to observe and evaluate the impact of HR Training and Career Development on workers at the Karawang Regency Regional General Hospital. where a sample of 100 employees were used as respondents. Data collection was carried out through distributing questionnaires to respondents. This study uses multiple linear regression. where the results of research on career development have a significant positive effect on work productivity, as shown in test 1 where the reward probability value is lower than the alpha level of 5%, which shows that the career development provided by employees greatly influences work productivity. On the other hand, the results of research on human resource training have a significant positive effect on work productivity, as shown in test 2 where the probability value

Keywords: Career Development, HR Training, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengamati dan mengevaluasi dampak Pelatihan SDM dan Pengembangan Karir pada pekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang. di mana sampel dari 100 karyawan dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Studi ini menggunakan regresi linier berganda. dimana hasil penelitian tentang pengembangan karirnya berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti yang ditunjukkan pada uji 1 di mana nilai probabilitas hadiah lebih rendah dari taraf alpha 5%, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan oleh karyawan sangat memengaruhi produktivitas kerja. Di sisi lain, hasil penelitian tentang pelatihan sumber daya manusianya berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti yang ditunjukkan pada uji 2 di mana nilai probabilitas.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan SDM, Produktivitas Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Reza Amalia Putri, & Sungkono. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.62710/dxamfa43>

PENDAHULUAN

Perkembangan di Indonesia saat ini mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia, selain pembangunan fisik. Dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berpikir maju, cerdas, inovatif, dan berkarya dengan semangat yang tinggi untuk menghadanarapi perkembangan jaman dalam dunia yang sangat kompetitif saat ini. Sumber daya manusia saat ini sangat penting bagi organisasi, dan aspek manajemen yang matang sangat penting dalam mengelola organisasi

“Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber dayanya. Sumber daya manusia (SDM) sekarang dianggap sebagai komponen yang paling penting dan sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Rumah sakit atau organisasi yang ingin berkembang memerlukan strategi bisnis dan modal, tetapi sumber daya manusia yang sehat tetap diperlukan. Karyawan atau tenaga kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sumber daya manusia. Kompetensi semakin ketat di dunia kerja saat ini, jadi organisasi harus memaksimalkan hasil kerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan yang menguntungkan. Perusahaan harus memiliki visi dan misi, berdaya juang, berkinerja, dan strategi untuk mencapai sasarannya. Selain itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja optimal di jajaran manajemen yang dimaksud untuk mencapai sasaran tersebut”.

“Rumah sakit telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas organisasinya melalui program kinerja pegawai. Program ini bertujuan untuk menjembatani dan memotivasi karyawan untuk tetap bertanggung jawab secara pribadi dan memperbaiki proses dalam menyelesaikan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Selain produktivitas, organisasi memiliki faktor mempengaruhi kinerja pekerjaanya. “Pengembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidupnya, terkait dengan pekerjaan mereka. Sebuah karir biasanya terdiri dari pekerjaan yang tetap, dalam jangka waktu yang panjang, bukan hanya mengacu pada satu pekerjaan. Proses yang berlangsung seumur hidup, pengembangan karir mengarahkan seseorang untuk belajar dan mencapai lebih banyak dalam karirnya”. “Pengembangan karir adalah bagian penting dari pengembangan seseorang, yaitu proses di mana identitas kerja seseorang terbentuk dalam waktu yang lama atau seumur hidup. Ini dimulai dengan seseorang mengetahui bagaimana mencari nafkah, mengeksplorasi pekerjaan mereka, dan akhirnya membuat keputusan untuk mengejar karir mereka untuk meningkatkan atau mengubah pekerjaan mereka”.

Rozalena (2017) “Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan, dan perubahan sikap seseorang. Oleh karena itu, kita berpikir bahwa organisasi harus mengadakan pelatihan agar karyawannya memperoleh pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Banyak pelatihan bertujuan untuk meningkatkan proses kerja atau teknik untuk menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efisien dan efektif”.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia, juga disebut sebagai MSDM, adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan

bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM didasarkan pada gagasan bahwa setiap pekerja adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sumber daya bisnis”.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mereka membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan pelaksanaan sistem perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan personil”.

Dapat kita simpulkan “Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang menyelidiki hubungan dan peran tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal”.

Pengembangan Karir

“Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karirnya dan peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang karir seseorang di perusahaan”.

“Karir adalah keseluruhan jabatan, pekerjaan, atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama karirnya di perusahaan atau dalam beberapa perusahaan. Dari sudut pandang pegawai, jabatan sangat penting karena setiap orang menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka dan menginginkan pekerjaan yang setinggi mungkin sesuai dengan kemampuan mereka”.

“Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan perusahaan, dan membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka”.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Nugroho & Manalu (2019) “Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan atau pegawai yang memiliki posisi atau posisi tertentu di perusahaan atau organisasi”.

Mathis & Jackson (2003) dalam Zainal (2015) “Untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, ada empat tahapan pelatihan, yaitu: 1) Penilaian: Ini adalah pendekatan yang paling umum untuk menilai kompetensi SDM. Ini digunakan untuk mencari dan mempekerjakan karyawan yang dianggap memiliki bakat manajemen untuk posisi lanjutan. 2. Desain: langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang memenuhi kebutuhan organisasi. 3. Pengiriman: dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada instruktur agar instruktur dapat memberikan pelatihan terhadap suatu subjek. Tujuannya adalah agar peserta pelatihan memiliki kemampuan untuk melatih. 4) Penilaian adalah proses untuk mengevaluasi kemajuan program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai”.

Produktivitas Kerja Karyawan

“Produksi kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Produksi secara teknis adalah perbandingan hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya

yang diperlukan (input). Produktivitas juga mencakup perbandingan antara peran tenaga kerja persatuan waktu dan hasil yang dicapai”.

“Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Produksi adalah sikap mental karyawan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan menghasilkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang ada”.

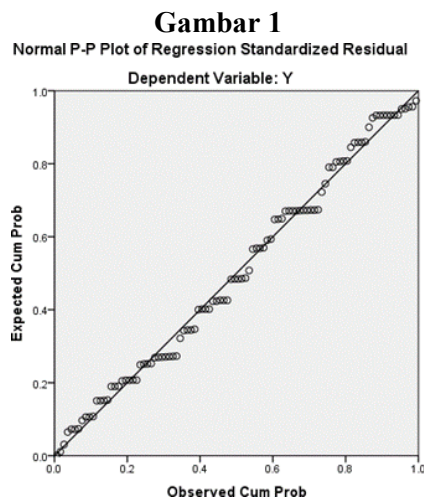
METODE PENELITIAN

“Studi ini akan dilakukan di Karawang. Penelitian ini melibatkan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang yang telah menjalani pelatihan sumber daya manusia. Data sekunder digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Penelitian ini mengumpulkan data kuantitatif dan responden diberi kuesioner. Peneliti menggunakan uji koefisien determinan, uji statistik F, dan uji statistik-t untuk menguji hipotesis. Studi ini menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik normalitas, multikolonieritas, autokorelasi, heteroskedestisitas, dan linieritas”.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

“Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan menilai sebaran data kelompok data atau *variable*, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak”.



Sumber : Data di olah 2024

Gambar di atas menunjukkan detail mengikuti garis diagonal, yang dikenal sebagai plot normal P, maka data akan normal.

Uji Multikolinearitas

“Uji multikonlinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya”.

Tabel 1

Coefficients ^a				
Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Pengembangan karir	.262	.205	.987	1.013
Pelatihan SDM	.618	.594	.987	1.013

Sumber : Data di olah 2024

“Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai toleransi lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Nilai toleransi di atas adalah 0.987 dan nilai VIF adalah 1.013”.

Uji Autokorelasi

Tabel 2

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	97	.000	1.458

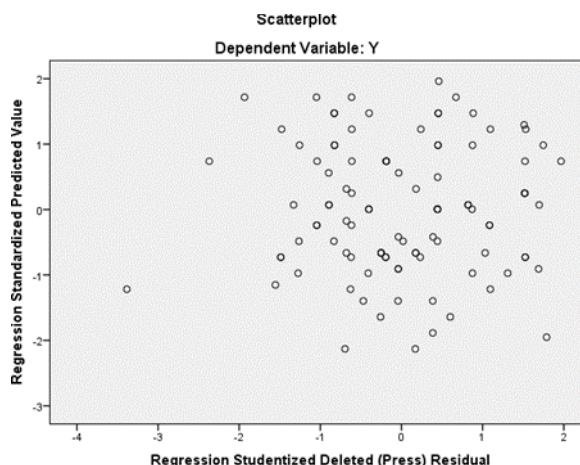
Sumber : Data di olah 2024

Ketentuan :

- “Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif”.
- “Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi”.
- “Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negatif”.
- “Nilai Durbin Watson 1.458, yang berada -2 dan +2, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi auto”.

Uji Heterokodesitas

“Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear”.



Gambar 2. Uji Heterokodesitas

Sumber : Data di olah 2024

Model regresi dinyatakan tidak valid jika asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi. Pada gambar semua butiran teracak. Selain itu, jika ada jumlah sumbu Y di atas sumbu X pada titik 0 maka ada heterokodesitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengaruh pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Analisis ini dilakukan untuk menemukan persamaan regresi berganda, yang ditulis sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana komponennya (α , b ,) diperoleh dengan program SPSS”.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
Pengembangan Karir	1.359	.508	.207	2.676	.009
Pelatihan SDM	.498	.064	.598	7.744	.000

Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap produktivitas kerja

$$Y = 11.136 + 1.359X_1 + 0.498X_2 + \bar{e}$$

- a. Konstanta/alpha = 11.136

“Nilai 11.136, yang ditunjukkan sebagai nilai konstanta/alpha, menunjukkan bahwa nilai ini akan tetap atau konstan dalam situasi di mana variable pengembangan karir dan pelatihan tidak berubah”.

- b. Koefisien $X_1 = (1.359)$

“Dengan nilai 1.359, ada peningkatan dalam variabel Pengembangan Karir, yang menghasilkan peningkatan dalam variabel produktivitas kerja”.

c. Koefisien $X_2 = (0.498)$

“Variabel Pelatihan SDM meningkat, yang menghasilkan peningkatan variabel produktivitas kerja, menurut nilai 0,498”.

1. Uji t (Parsial)

Uji t hitung dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dilakukan terhadap produktivitas kerja:

Tabel 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
X1	1.359	.508	.207	2.676	.009
X2	.498	.064	.598	7.744	.000

Sumber : Data di olah 2024

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.655 ^a	.429	.417	2.372	.429	36.421	2

Sumber : Data di olah 2024

“Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 42,9 persen, atau pengaruh adjustable R square sebesar 0,429, menurut hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas. Pengaruh faktor lain adalah 57,1 persen”.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas kerja

“Pada tabel hasil uji, dapat dilihat bahwa nilai prob (t-statistik) variabel Pengembangan Karir signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%, dan nilai prob (t-statistik) pada variabel Pengembangan Karir 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05), yang menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif besar pada produktivitas kerja”.

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas kerja

“Pada tabel hasil pengujian, dapat dilihat bahwa pada hasil uji t, variabel Human Resource Training memiliki nilai prob (t-statistik) signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob (t-statistik) pada variabel Human Resource Training adalah 0.000, yang menunjukkan arah hubungan positif. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan SDM meningkatkan produktivitas kerja”.

KESIMPULAN

“Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu Pelatihan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja; uji t menunjukkan bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%, yang menunjukkan bahwa, meskipun pengembangan karir yang diberikan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja”.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Asmawati, & Nur Arriyanto, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 3, 13–24.
- Nugroho, Y. A. B., & Manalu, S. F. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta. <https://books.google.co.id/books?id=sz6wDwAAQBAJ>
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). PENGARUH INTEGRITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Kaok, M., Yusuf, R. M., & Dewi, A. R. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan talent management terhadap pengembangan karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1).
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>

