

## **PENGARUH DARI PELATIHAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA**

Ramdhan Wibisana  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### **ABSTRAK**

Penelitian dapat fokus pada sejauh mana program pelatihan yang disediakan oleh organisasi memengaruhi peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta dampaknya pada kinerja mereka. Fokus penelitian dapat berada pada pengembangan dan pengujian metode pengukuran kepuasan kerja yang efektif dalam konteks organisasi tertentu. Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia, sebuah perusahaan transportasi besar. Dengan berfokus pada konteks industri perkeretaapian, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, tingkat kepuasan kerja, dan motivasi karyawan saling terkait dan mempengaruhi kinerja individu.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Penelitian ini berisi penjelasan mengenai Hubungannya dengan Kesejahteraan Organisasi. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi perlu memahami bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Selain itu, meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu organisasi mengidentifikasi area di mana mereka dapat melakukan perbaikan.

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara tiga faktor internal utama yaitu pelatihan, kepuasan kerja, dan motivasi, serta kinerja karyawan. Hal ini membantu dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan berdampak satu sama lain. Penelitian bertujuan untuk mengukur secara empiris sejauh mana pelatihan, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang diteliti. Dengan memahami hubungan antara pelatihan, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin perlu ditingkatkan atau dikelola dengan lebih baik dalam organisasi.

Menurut Salim (2004) angkutan kereta api adalah penyediaan jasa angkutan di atas kereta api untuk mengangkut barang dan penumpang. Kereta api memberikan

pelayanan keselamatan, kenyamanan dan keamanan bagi penumpangnya. Kereta api ditemukan sekitar tahun 1800 dan mengalami perkembangan hingga tahun 1860 (Salim, 2004). Awalnya, kereta kuda fajar diketahui hanya terdiri dari satu gerbong (seri). Kemudian dibuatlah kereta kuda fajar yang menarik lebih dari satu kereta dan berjalan pada lintasan tertentu yang terbuat dari besi (rel). Kereta api jenis inilah yang kemudian disebut kereta api atau yang lebih dikenal dengan sebutan kereta api. Ada beberapa jenis kereta api.

## METODE PENELITIAN

### Kepuasan kerja

Dalam kehidupannya, setiap individu selalu melakukan berbagai aktivitas. Kegiatan tersebut salah satunya diwujudkan melalui gerakan-gerakan yang disebut kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, yang kemunculannya sangat bergantung pada kepentingan individu (Syahputra & Jufrizen 2019). Menurut Wibowo (2013), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja yang sesuai. Menurut Usman (2011), kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya pada waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017), ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Faktor yang ada dalam diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), keterampilan khusus usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja; Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) jabatan, kualitas pengawasan, keamanan finansial dan kesempatan promosi.

### Motivasi kerja

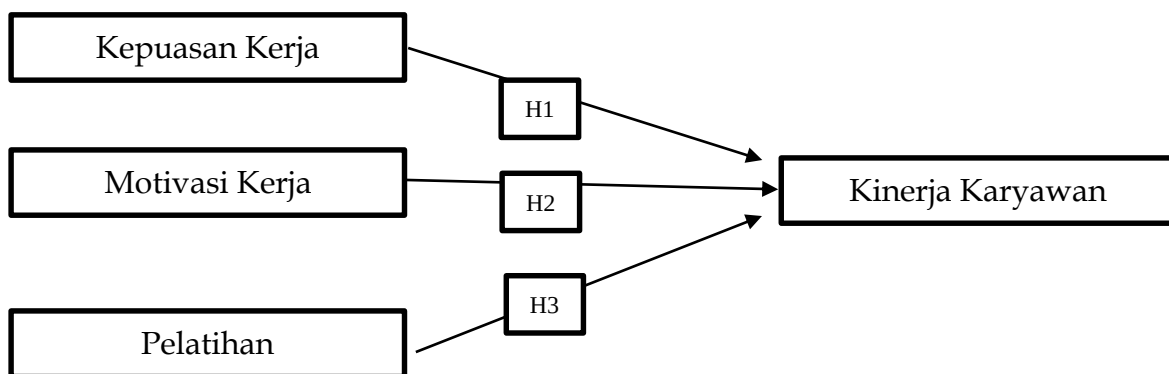
Manullang (2012), motivasi adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar manusia untuk mendorong semangat mengejar keinginan dan tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa faktor motivasi dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai. Penjelasan kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: faktor internal yaitu: keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan; keinginan untuk mendapatkan pengakuan; keinginan akan kekuasaan. Faktor eksternal yaitu: kondisi lingkungan kerja; kompensasi yang memadai; pengawasan yang baik; ada jaminan pekerjaan; status dan tanggung jawab; peraturan yang fleksibel.

### Pelatihan

Widodo (2015) menyatakan, pelatihan merupakan serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses

pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini sesuai standar.

Faktor mengenai pelatihan menurut Kasmir (206), adalah: peserta pelatihan; instruktur/pelatih; materi pelatihan; lokasi pelatihan; lingkungan pelatihan, waktu pelatihan.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini memberikan gambaran numerik (frekuensi, rata-rata). Peneliti dapat mengukur segala sesuatu sebagaimana adanya. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti. Metodologi ini lebih berfokus pada pertanyaan “apa” dari subjek penelitian dibandingkan “mengapa”. Dengan kata lain, penelitian deskriptif terutama berfokus pada mendeskripsikan sifat segmen demografis, tanpa berfokus pada “mengapa” fenomena tertentu yang terjadi. Dengan kata lain, ia “menggambarkan” subjek penelitian, tanpa mengkaji “mengapa” hal itu terjadi. Penelitian deskriptif termasuk dalam metode penelitian kuantitatif yang berupaya mengumpulkan informasi yang dapat dikuantifikasi untuk digunakan dalam analisis statistik sampel populasi.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam rangka pengaruh pelatihan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh positif yang artinya semakin baik pelatihan yang diberikan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan PT KAI. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi ini masih perlu ditingkatkan hubungan baik antara pimpinan dan pegawai. Hasil ini memberikan wawasan mendalam mengenai aspek motivasi dan pelatihan. Namun ditemukan beberapa variabel yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memahami kepuasan karyawan. Kesimpulan ini memberikan dasar bagi karyawan PT KAI.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dinrizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti Tobing, Dewi Prihatini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT KAI (Persero) Daop IX Jember *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 12 (2), 204-211, 2018.

Anggi Meidita, Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2), 226-237, 2019.

Ekhsan, M. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Cikarang: Optimal Jurnal Ekonomi dan Kiwirausahaan. Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019.

Aulia Fitri Jayanti, Analisis Pengaruh Sels Actualization dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, 2015

Elwia Maspupa Riski (2021), Pengaruh kompetensi sdm, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank sumut kantor cabang syariah medan.

Nugraheni Hapy Septia, Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interviting *Fculty of Social and Political Scienceses*, 2019

Suparman, A. (2018). *Desain Instruksional Modern*. Jakarta: Erlangga