

**Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Keterikatan Kerja
(Studi Pada Karyawan PT. Ria Busana di Rangkasbitung)**

**Yopie Diondy Kurniawan¹,
Halleina Rejeki Putri Hartono²,
Syaiful Anwar³,
Hakam Ali Niazi⁴**

E-mail : yopie86@pnm.ac.id¹, halleina@pnm.ac.id², syaiful.anwar@budiluhur.ac.id³,
hakam.aliniazi@budiluhur.ac.id⁴

Politeknik Negeri Madiun^{1,2},
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur^{3,4}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Keterikatan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT Ria Busana. Menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan metode jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 konsumen PT Ria Busana. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang dibantu dengan perogram SPSS versi 25 serta Microsoft Excel 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja

Kata Kunci : Pelatihan; Pengembangan Karir; Lingkungan Kerja; Keterikatan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training on Job Engagement, Career Development on Work Engagement, and Work Environment on Work Engagement for PT Ria Busana employees. Using the Non Probability Sampling technique using the saturated method. The population in this study were 44 consumers of PT Ria Busana. This research was conducted using multiple linear regression methods assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2016. The results showed that training had a significant effect on work engagement, career development had a significant effect on work engagement, and work environment had a significant effect on work engagement.

Keywords : Training; Career Development; Work Environment; Work Engagement.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membuat organisasi semakin kompetitif. Momen dalam hal ini, organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi saja tetapi karyawan yang memiliki integritas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu jika seorang karyawan dapat dengan mudah pindah ke organisasi lain, itu akan sama atau tidak cocok untuk lingkungan organisasi. Organisasi modern mengharapkan karyawan untuk berdedikasi proaktif dan inisiatif, mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari pembangunan profesionalisme dan komitmen mereka terhadap standar kinerja yang tinggi.

Salah satu cara perusahaan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan

menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya seperti *jobsatisfaction*, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan yang terbaru adalah *employee engagement*

Keterikatan atau asosiasi dengan perusahaan dilakukan seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat mencoba berpartisipasi, berkomitmen, berkemauan untuk berkontribusi, tentang pekerjaan di tempatnya bekerja. Partisipasi pekerjaan adalah isu terkini dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

Pelatihan adalah aktivitas krusial pada proses pendidikan yg pada dalamnya terdapat proses pembelajaran dilaksanakan pada jangka pendek, bertujuan pada menaikkan pengetahuan, perilaku & keterampilan, sebagai akibatnya sanggup menaikkan kompetensi individu buat menghadapi pekerjaan didalam organisasi sebagai akibatnya tujuan organisasi bisa tercapai dan pengembangan karir yang dapat meningkatkan jabatan, Pengembangan karir yang dirancang secara baik dapat mempengaruhi kualitas kehidupan karyawan dan menjaga karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, Selain pelatihan dan pengembangan. Lingkungan kerja sangat penting karna dapat meningkatkan suatu organisasi secara fisik atau *non* fisik yang dapat mempengaruhi pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaannya, organisasi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan, pemilihan lokasi ini adalah ingin mengetahui pelatihan, pengembangan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh atau tidak terhadap keterikatan karyawan, karna sangat penting terhadap perusahaan.

PT Ria Busana saat ini telah menjadi perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan *retail* (eceran) yang menjual semua jenis pakaian, dari mulai perlengkapan bayi sampai pakaian dewasa. Awal dimulai pada tahun 1995, Ria busana berdiri dari sebuah toko yang luasnya tidak besar yang berlokasi di lantai dasar Jl. Dewi Sartika bogor dan diberi nama Ria Busana yang dikenal dengan RB dan sampai saat ini tahun 2022 memiliki 100 Toko termasuk Ria Busana cabang Rangkasbitung. Fenomena lain yang berkaitan dengan keterikatan kerja adalah beberapa karyawan masih diwarnai oleh hal-hal bersifat kurang merasa bangga terhadap pekerjaannya, kurangnya rasa memiliki semangat kerja, kurangnya merasa tantangan dalam pekerjaan sehingga memiliki *skill* rendah ketika bekerja.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan Menurut Ologbo & Sofian dalam (Antony, 2018) adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan menjadi bagian dari kemajuan perusahaan. Karyawan yang diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan merasa lebih terikat pada pekerjaannya dan organisasi, keterikatan karyawan yang tinggi pada perusahaan juga memberikan dampak sikap, perilaku dan perhatian yang lebih baik terhadap rekan kerjanya

Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi (Paijan & Rumaharbo, 2020) . Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020)

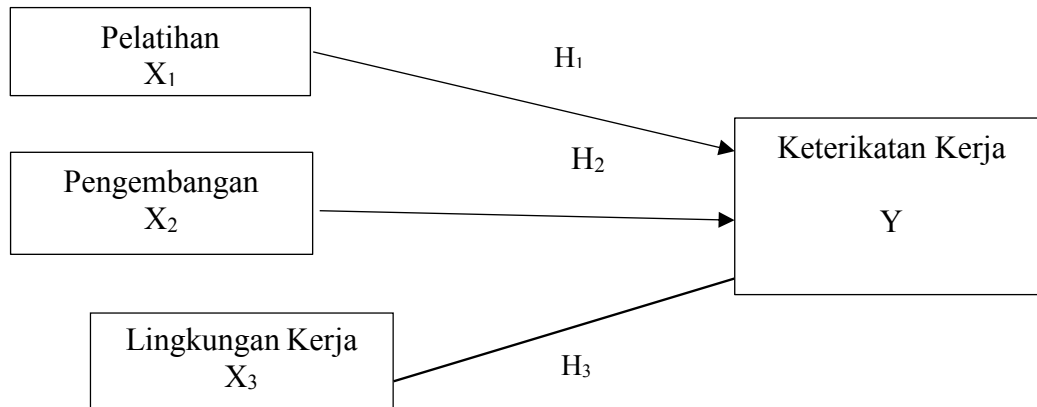
Keterikatan Kerja

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat

keterikatan (engagement) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi. (Paijan & Rumaharbo, 2020)

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar.1 Kerangka Teoritis
Sumber : data 2022

Hipotesis

Dalam penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap keterikatan kerja

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan kerja

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Ria Busana di Rangkasbitung yang berjumlah 44 orang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 responden pada karyawan PT. Ria Busana di Rangkasbitug, penulis mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh karena populasi yang digunakan relative sedikit.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan

adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. pengujian data dengan *software SPSS version 25*..

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dari pengujian validitas seluruh pernyataan variabel pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan keterikatan kerja dinyatakan valid, karena nilai *Corrected I-tem-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,297).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Pelatihan	X1.1	673	Valid
	X1.2	777	Valid
	X1.3	610	Valid
	X1.4	672	Valid
	X1.5	767	Valid
	X1.6	742	Valid
	X1.7	815	Valid
	X1.8	507	Valid
	X1.9	614	Valid
	X1.10	612	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	797	Valid
	X2.2	680	Valid
	X2.3	919	Valid
	X2.4	662	Valid
	X2.5	912	Valid
	X2.6	753	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	700	Valid
	X3.2	645	Valid
	X3.3	711	Valid
	X3.4	839	Valid
	X3.5	774	Valid
	X3.6	614	Valid
	X3.7	588	Valid
	X3.8	656	Valid
	X3.9	622	Valid
	X3.10	832	Valid
	X3.11	703	Valid

Sumber: Data output *spss v 25*

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,866	Reliabel
Pengembangan Karir	0,877	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,896	Reliabel
Keterikatan Kerja	0,942	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada table 2 diatas nilai crombachs alpha $> 0,6$ maka dapat dinyatakan semua item pernyataan dari seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* maka data residual dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05* maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

<i>One sample Kolmogrov-Sminov Test</i>		
<i>N</i>		44
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,21644361
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,093
	<i>Positive</i>	,093
	<i>Negative</i>	-,063
<i>Test Statistic</i>		,093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

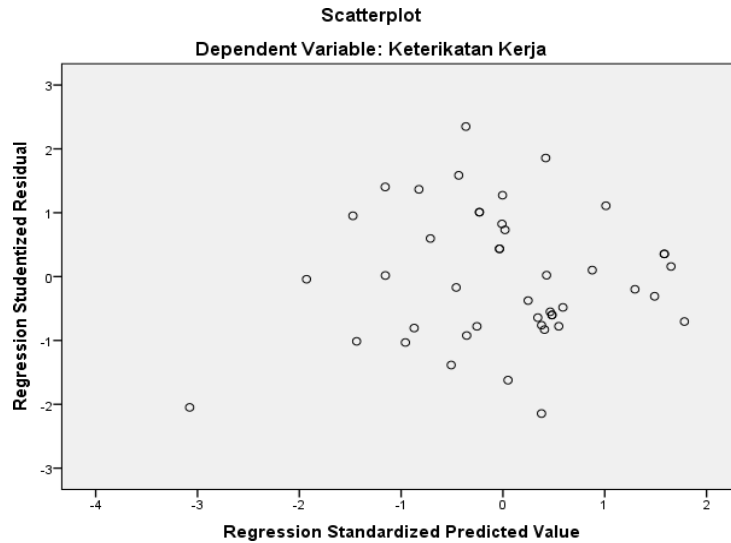
Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Pelatihan	,266	3,753
Pengembangan Karir	,128	7,818
Lingkungan Kerja	,118	8,465

Berdasarkan table 4 diatas, dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan (0,266), Pengembangan Karir (0,128), Lingkungan Kerja (0,118) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 . Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Pada gambar diatas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola makan dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari asumsi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,181	,312			-,579	,566
Pelatihan	-,415	,129	-,320		-3,221	,003
Pengembangan Karir	,598	,148	,578		4,030	,000
Lingkungan Kerja	,839	,193	,649		4,345	,000

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = -0,181 - 0,415X_1 + 0,598X_2 + 0,839X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,181 artinya jika pelatihan, pengembangan karir, dan

- lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka keterikatan karyawan akan menurun 0,181.
- Koefisien regresi (β) pelatihan mempunyai nilai sebesar -0,415 memberikan arti bahwa kenaikan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,415.
 - Koefisien regresi (β) pengembangan karir mempunyai nilai sebesar 0,598 memberikan arti bahwa pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,598.
 - Koefisien regresi (β) lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,839 memberikan arti bahwa lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,839.

Uji R₂

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,887	,22441

Dari table 6 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi/KD/*Adjusted R Square* sebesar 0,887 artinya 8,87% .angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja adalah 11,3% sedangkan sisanya yaitu 11,3% (100%-88,7%) dipengaruhi factor penyembab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,181	,312			-,579	,566
Pelatihan	-,415	,129	-,320		-3,221	,003
Pengembangan Karir	,598	,148	,578		4,030	,000
Lingkungan Kerja	,839	,193	,649		4,345	,000

Df = n – k- 1 + 44 -3 -1 = 40, maka diperoleh nilai t table 1,687

1. Pelatihan (X_1)

t hitung untuk koefisien pelatihan adalah $-3,221 < t_{Tabel} 1,683$ dan signifikan $0,003 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap keterikatan kerja diterima (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima) sehingga pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

2. Pengembangan Karir (X_2)

t hitung untuk koefisien pengembangan karir adalah $4,030 > t_{Tabel} 1,683$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap keterikatan kerja diterima (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima) sehingga pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

t hitung untuk koefisien keterikatan kerja adalah $4,345 > t_{Tabel} 1,683$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap keterikatan diterima (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima) sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Keterikatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan PT Ria Busana bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dari program pelatihan dapat berguna untuk karyawan dalam menunjang setiap pekerjaan agar hasil kerja yang dihasilkan lebih efektif, efisien dan berkualitas sehingga dapat mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

Pengaruh Variabel Pengembangan terhadap Keterikatan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel Keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengembangan Karir di PT Ria Busana akan meningkatkan keterikatan kerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir yang terarah

dan memiliki tujuan untuk meningkatkan epektifitas pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan menyenangkan di lingkungan kerja PT Ria Busana dikarenakan sudah sesuai sehingga karyawan mampu memberikan keterikatan kerja kepada perusahaan PT Ria Busana.

SIMPULAN

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana.

DAFTAR PUSTAKA

- Antony S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(03), 305–323. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator>
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Kriswanto, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Haris Pratama, F., Wiji Astuti, D., & Aulia, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen*

- Strategik Kewirausahaan, 1(1), 37–46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Prahara, S. A., & Putri, O. S. R. (2020). Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(1), 11–16. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1232>
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 124–137. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1132>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet