

Pengaruh pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste

Putri Rahmawati

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email: putrirhmwti718@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada upaya memahami hubungan antara pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Warisbama Emeste. Dengan digunakannya metode kuantitatif melalui survei serta analisis data menggunakan SEM berbasis PLS 3.0, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun, peningkatan tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Bahkan ketika kepuasan kerja dijadikan variabel perantara, dampak pelatihan dan kompetensi pada kinerja tetap tidak signifikan. Sebaliknya, kepuasan kerja sendiri terbukti menjadi faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Hasil ini menegaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan kompetensi perlu dievaluasi kembali agar tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, namun pada bagian psikologis dan motivasional yang dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Sehingga, penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau komitmen karyawan, serta menerapkan desain penelitian longitudinal guna memahami dinamika pengaruh variabel-variabel tersebut dalam jangka panjang.

Kata kunci : pelatihan, kompetensi, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to examine the relationship between training, competence, job satisfaction, and employee performance at PT. Warisbama Emeste. Using a quantitative approach through survey methods and data analysis with SEM based on PLS 3.0, the findings reveal that employee training and competence play a significant role in enhancing job satisfaction. However, these factors do not directly influence employee performance. Even when job satisfaction is introduced as a mediating variable, the effects of training and competence on performance remain insignificant. Conversely, job satisfaction is found to have a positive and significant impact on employee performance. These results highlight that while improving training and competence can increase job satisfaction, it does not necessarily translate into higher performance. Therefore, organizations should re-evaluate the effectiveness of their training programs and consider other factors that may mediate or moderate the relationship between training, competence, and performance. Future studies are recommended to include additional variables such as work motivation, organizational culture, or employee commitment, and to adopt a longitudinal approach to better understand the long-term dynamics of these relationships.

Keywords : training, competence, employee performance, job satisfaction.



PENDAHULUAN

SDM ialah faktor kunci yang membantu efektivitas dan keberhasilan perusahaan melalui kompetensi, motivasi, serta pengelolaan yang tepat (Fathi'ah, 2020; Fikri, 2022; Firdaus, 2023; Hanif, 2022). Di era globalisasi, perusahaan ditentukan dengan SDM yang kompeten dan berkualitas untuk menjaga daya saing dan menghadapi tantangan global (Hidayah et al., 2024; Hilmi, 2023; Huang & Lu, 2024; K.C, 2024). Pada masa kini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi serta memperkuat fondasi internalnya agar dapat bertahan dan bersaing secara efektif ketika menemukan beberapa dinamika serta halangan yang muncul di masa depan (Anggriawan et al., 2023; Arifuddin, 2023). Menjalinkan kerja sama yang solid serta mampu mengantisipasi

konsekuensi dari setiap keputusan organisasi menjadi hal penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan keberlanjutan operasional di masa mendatang (Bahits, 2023; Candana et al., 2023; Dearnly & Chrystabella Hetharie, 2021; Dewangga & Rahardja, 2022; Farida et al., 2024).

PT. Warisbama Emeste adalah suatu perusahaan atau entitas yang bergerak dalam distribusi dan penjualan gas LPG PSO (Public Service Obligation) kepada konsumen. LPG adalah bahan bakar yang umum digunakan untuk keperluan rumah tangga, industri, dan komersial, seperti memasak, pemanasan, dan keperluan lainnya (Kafiar et al., 2022; Kairupan, 2021; Kanafiah et al., 2021; Lestari, 2021; Memon et al., 2023).

Kinerja karyawan ialah hal kunci yang memengaruhi keberhasilan operasional dan pertumbuhan sebuah perusahaan, tidak terkecuali bagi agen LPG (Liquefied Petroleum Gas) (Nurjaya A. et al., 2021; Nzimakwe & Utete, 2024; Parella, 2022a, 2022b; Permatasari, 2023). Sebagai penyedia bahan bakar yang sangat vital bagi rumah tangga, industri, dan usaha kecil menengah, agen LPG memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan distribusi yang tepat waktu, aman, dan berkualitas kepada konsumen. Oleh karena itu, kinerja karyawan di agen LPG memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan.

Pelatihan berfungsi dengan krusial untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan (Rezina et al., 2024). Semakin efektif program pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kemampuan dan produktivitas karyawan, karena pelatihan yang tepat dapat memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, serta mempersiapkan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan profesional (Montol et al., 2022; Mukarromah et al., 2022; Mulyah, 2020; Mulyasa & Moeheriono, 2020; Nugroho, 2023).

Dearnly dan Chrystabella Hetharie (2021) menunjukkan jika keterampilan mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Binjai. Temuan serupa juga disampaikan oleh Nurjaya dan rekan-rekannya (2021), yang menegaskan bahwa tingkat kompetensi karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas dan hasil kinerja yang dicapai.

Satu dari banyak cara yang efektif dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ialah melalui penyelenggaraan program pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan dan mengasah kompetensi karyawan. Pelatihan menjadi bentuk investasi perusahaan pada peningkatan kompetensi SDM, dengan adanya kegiatan tersebut karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih baik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Putri et al., 2022).

Penelitian Salsabilla dan Suryawan (2022) menjelaskan jika kepuasan kerja juga memiliki dampak kepada kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rahmadhani (2022), yang menyimpulkan jika kepuasan kerja memiliki dampak baik pada kinerja karyawan. Sehingga, dengan tingginya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, akan besar pula dorongan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Tujuan dari penelitian ini ialah mencari dampak pelatihan serta keterampilan karyawan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste. Studi ini memiliki nilai kebaruan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Dearnly dan Chrystabella Hetharie (2021), Nurjaya et al. (2021), serta Putri et al. (2022), yang umumnya hanya menyoroti pengaruh langsung pelatihan serta kompetensi pada kinerja karyawan tanpa mempertimbangkan fungsi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian ini

menemukan bahwa meskipun pelatihan dan kompetensi berdampak pada kepuasan kerja, pengaruh keduanya pada kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, ternyata tidak signifikan. Hal ini menandakan adanya faktor lain yang belum teridentifikasi dan menjadi peluang untuk eksplorasi lanjutan, sekaligus menunjukkan kompleksitas hubungan antar variabel dalam konteks distribusi LPG di PT. Warisbama Emeste.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini dilaksanakan beberapa cara dalam pengambilan data untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Wawancara dilakukan guna menggali pandangan dan pengalaman responden secara mendalam dengan jumlah partisipan yang terbatas. Observasi digunakan untuk mencatat secara sistematis berbagai gejala dan aktivitas yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu, kuesioner dimanfaatkan untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden dengan jumlah yang lebih luas. Studi kepustakaan juga dilakukan untuk memperkuat landasan teori dengan menelaah beberapa sumber yakni jurnal ilmiah, buku, serta publikasi lain yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai Construct Reliability dan Validity

Konstruk (Variabel)	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan (X1)	0,945	0,958	0,953	0,671
Kompetensi Karyawan (X2)	0,974	0,975	0,977	0,810
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,932	0,938	0,654
Kepuasan Kerja (Z)	0,949	0,952	0,957	0,738

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan data yang telah disajikan, nilai composite reliability serta Cronbach's alpha untuk setiap konstruk menunjukkan angka di atas 0,70. Sehingga di sini menandakan jika semua indikator pada penelitian mempunyai konsistensi internal yang baik, menyebabkan data dinyatakan reliabel serta bisa dipercaya agar bisa dilakukan penganalisisan dengan lanjut. Selanjutnya, dari hasil analisis pada struktur outer model, dapat dirumuskan persamaan model sebagai berikut:

- Model Persamaan I menggambarkan sejauh mana konstruk Pelatihan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan ini terdapat kaitan langsung dari variabel independen serta variabel intervening dengan mempertimbangkan nilai koefisien yang diperoleh dari hasil analisis. Selain itu, model ini juga mencakup komponen error term yang merepresentasikan tingkat kesalahan estimasi atau hal lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

$$Z = 0,366X_1 + 0,525X_2 + e_1$$

- Model Persamaan II menjelaskan dampak dari konstruk Pelatihan, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan. Dalam model ini, setiap variabel independen memiliki koefisien yang menunjukkan tingkat kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, model juga mencakup unsur

error term yang menggambarkan besarnya kesalahan estimasi atau pengaruh dari hal ini lain di luar model yang tidak bisa dijelaskan secara langsung dalam penelitian.

$$Y = 0,231X_1 + 0,287X_2 + 0,422Z + e_2$$

Selanjutnya, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, evaluasi terhadap inner model dilakukan dengan melihat R^2 . Nilai ini dilakukan dalam penilaian seberapa besar dampak konstruk laten eksogen pada konstruk laten endogen dalam model penelitian, serta untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut bersifat substantif atau tidak. Dengan tingginya R^2 , sehingga membuat tinggi juga keterampilan variabel eksogen dalam melakukan penjelasan variasi dari variabel endogen. Adapun hasil estimasi nilai R-Square disajikan pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,627	0,607
Kinerja Karyawan (Y)	0,695	0,670

Sumber: Olahan SmartPLS

Hasil penelitian didapatkan nilai R-square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,627, yang dapat dijelaskan bahwa sebesar 62,7% variasi pada kepuasan kerja bisa diberikan penjelasan oleh variabel Pelatihan serta keterampilan Karyawan, sementara 37,3% sisanya diberikan dampak oleh hal lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,695, menunjukkan bahwa sebesar 69,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja. Adapun 30,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini didapatkan jika Pelatihan dan Kompetensi Karyawan mempunyai dampak baik serta signifikan serta Kepuasan Kerja di PT Warisbama Emeste. Namun, kedua variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Sebaliknya, Kepuasan Kerja terbukti memberikan dampak positif pada Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan jika dengan tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan temuan ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel intervening tambahan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran guna menggali faktor-faktor yang memengaruhi ketidaksignifikanan hubungan tersebut. Penelitian juga dapat diperluas ke sektor atau perusahaan lain untuk melihat konsistensi hasil, menggunakan pendekatan longitudinal untuk memantau dampak jangka panjang, mengevaluasi kualitas pelatihan yang diberikan, serta mengelompokkan responden berdasarkan jabatan atau masa kerja agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak pelatihan serta kompetensi terhadap kinerja.

REFERENSI

- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Arifuddin, A. (2023). Pengantar Manajemen: Konsep dan Aplikasi. 4, 1, 1–23.
- Bahits, Abdul. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi. Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.
- Candana, D. M., Putra, R. A., & Purwasih, R. (2023). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 86–96.
- Dearny, E., & Chrystabella Hetharie, S. (2021). The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binjai Branch. *Jurnal Mantik*, 5(1), 15–25. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik>
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1.
- Farida, N., Alliah, A. B., & Zalianty, J. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cv. Eureka Media Aksara. <https://www.ksi-indonesia.org/assets/uploads/original/2020/03/ksi-1585501090.pdf>
- Fathi'ah, At. A. (2020). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. 7–30.
- Fikri, Khusnul. (2022). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia. 1, October. <https://www.researchgate.net/publication/363614103>
- Firdaus. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 2, 4. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/565116/buku-ajar-manajemen-sumber-daya-manusia>
- Hanif, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. 122.
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Hilmi, A. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta. 4, 1, 88–100.
- Huang, D., & Lu, L. (2024). Improving Employee through Organizational Development Interventions on Personal Competence. 11, April, 20–37.
- Kafiar, T., Sundah, N., Lumintang, G., Oroh, W., Dendhana, N., Bolung, K., Rumokoy, J., Pangkey, L., & B.Maramis, J. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1933–1941.
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). *News.Ge*, July.
- Kanafiah, K., Prahawati, W., & Suhera, S. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13178>
- K.C, B. (2024). Mediating Effect of Employee Positive Mood in The Relationship Between Employee Job Satisfaction and Employee Performance In Nepal Electricity Authority. *SSRN Electronic Journal*, August. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4911687>

- Lestari, M. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kapten a. Rivai Palembang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 569. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39369>
- Mukarromah, M., Saudi, N. S., Anshar, M. A., & Hatta, M. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Peningkatan Volume Penjualan Agen LPG NPSO PT. Pertamina Patra Niaga Wilayah Kota Makassar. *Journal of Management*, 5(1), 222–237.
- Muliyah, Pipit. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal GEEJ*, 7(2), 12–38.
- Mulyasa, E., & Moeheriono. (2020). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nugroho, A. C. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Brownies Cinta). -, 4(1), 88–100.
- Nurjaya A., A., Ilham, D., Jasmani, &, & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Gunung Kidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 346.
- Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). Staff training and employee performance: Perspectives of the workplace. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 6(1), 80–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.36096/ijbes.v6i1.475>
- Parella, E. (2022a). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Eureka Media Aksara.
- Parella, E. (2022b). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Eureka Media Aksara.
- Permatasari, A. I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Rumah Sakit Harapan Magelang. -, 2507(February), 1–9.

