

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Bistok Surya Rahara Sinurat

12010112140124

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bistok Surya Rahara Sinurat
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140124
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)”**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 26 September 2016
Dosen Pembimbing,



(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)
NIP. 19521207 197803 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Bistok Surya Rahara Sinurat
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140124
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)”**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 10 - OKT - 2016

Tim Penguji:

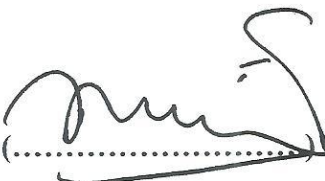
1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU


(.....)

2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR


(.....)

3. Dra. Amie Kusumawardhani, MSc, PhD.


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bistok Surya Rahara Sinurat, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)”** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 26 September 2016
Pembuat pernyataan,

(Bistok Surya Rahara Sinurat)
NIM. 12010112140124

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”

-Heather Pryor-

“Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak”

-Aldus Huxley-

“Sedikit usaha akan memberikan hasil yang tidak pantas, namun usaha yang tekun akan memberikan hasil melebihi harapan anda”

-Bistok Sinurat-

**Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah, ibu dan kakak tercinta,
yang tak henti-hentinya memberikan doa dan motivasi**

ABSTRACT

Employees are the human resources that are needed in achieving companies goals. Therefore, companies need to pay attention to the good performance of employees. Problems that occur in this study is the declining performance of employees at PT. Bina Busana Internusa Semarang. This study aims to investigate the influence of education and training, career development and job satisfaction on employees performance at PT. Bina Busana Internusa Semarang.

This study uses data collection using a questionnaire with random sampling method. The sample used in this study were permanent employees of PT. Bina Busana Internusa Semarang with the number of respondents was 83. This study uses data analysis methods include reliability test, validity test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test and t test and also the coefficient of determination test.

The results showed that the variables of education and training, career development and job satisfaction have a positive influence on employee performance. The independent variables impact of 75% on the performance of employees at PT. Bina Busana Internusa Semarang.

Keywords : *education and training, career development, job satisfaction, employee performance*

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan baik. Masalah yang terjadi pada penelitian ini adalah adanya kinerja karyawan yang menurun pada PT. Bina Busana Internusa Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Busana Internusa Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode random sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bina Busana Internusa Semarang dengan jumlah responden sebanyak 83. Penelitian ini menggunakan metode analisis data meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel independen tersebut memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang.

Kata kunci : *Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yang selalu memberikan kekuatan dan jalan bagi penulis.
2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, bimbingan, dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Drs. H. Mudiantono, M.Sc., selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dan motivasi selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan.
6. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Keluargaku tercinta bapak Harlen Sinurat, ibu Raulam Sitorus dan kakakku Milda Sinurat atas doa, kasih sayang, perhatian, dukungan dan motivasi yang telah diberikan tanpa henti-hentinya.

8. Sahabatku Serdadu Kumbang atas segala canda tawa dan motivasi yang kalian berikan semoga persahabatan kita ini tetap terjaga hingga kita tua nanti.
9. Sahabat The Brintik (Arhy, Rafdan, Bakil) atas motivasi dan dukungan yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman Rotterdam (Parenda, Eng, Arindra, Cacing, Guntur, Gendon, Andri, Resa, Andre) atas hiburan, motivasi, dukungan, pengalaman yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman perpus (Ratih, Hekal, Andika, Surya) atas semangat dan dukungannya.
12. Teman-teman satu bimbingan, Niya dan Indah yang sudah memberikan dukungan satu sama lain.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2012, FEB UNDIP.
14. PT. Bina Busana Internusa Semarang beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan dan membantu dalam penelitian ini.
15. Untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas doa, motivasi, dukungan, ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, 26 September 2016
Penulis,

(Bistok Surya Rahara Sinurat)

12010112140124

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	15
2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	17
2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	18
2.1.4 Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan	18
2.1.5 Metode Pendidikan dan Pelatihan	20
2.1.6 Pengertian Pengembangan Karir	21
2.1.7 Fungsi Pengembangan Karir	22
2.1.8 Faktor-faktor Pengembangan Karir	23
2.1.9 Proses Pengembangan Karir	26
2.1.10 Tahap-tahap Pengembangan Karir Individu	27
2.1.11 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.1.12 Teori tentang Kepuasan Kerja	29
2.1.13 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	30
2.1.14 Pengukuran Kepuasan Kerja	31
2.1.15 Pengertian Kinerja Karyawan	32
2.1.16 Pengertian Standar Kinerja	32
2.1.17 Faktor-faktor Pekerjaan	32
2.1.18 Pengukuran Kinerja	33
2.1.19 Penilaian Kinerja	34
2.2 Hubungan Antar Variabel	35
2.2.1 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan ...	35
2.2.2 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan	37
2.2.3 Hubungan Kepuasan Kinerja dengan Kinerja Karyawan	38
2.3 Penelitian Terdahulu	39

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	43
2.5 Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.1.1 Variabel Dependen	45
3.1.2 Variabel Independen	45
3.1.3 Variabel dan Indikator yang Digunakan	45
3.1.3.1 Pendidikan dan Pelatihan	46
3.1.3.2 Pengembangan Karir	46
3.1.3.3 Kepuasan Kerja	47
3.1.3.4 Kinerja Karyawan	48
3.2 Populasi dan Sampel	48
3.3 Jenis dan Sumber Data	49
3.3.1 Data Primer	49
3.3.2 Data Sekunder	50
3.4 Metode Pengumpulan Data	50
3.5 Metode Analisis Data	51
3.5.1 Uji Instrumen	51
3.5.1.1 Uji Reliabilitas	51
3.5.1.2 Uji Validitas	52
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.5.2.1 Uji Multikolonieritas	53
3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas	53
3.5.2.3 Uji Glejser	54
3.5.2.4 Uji Normalitas	54
3.5.2.5 Uji <i>Skewness-Kurtosis</i>	55
3.5.3 Analisis Regresi Linier	56
3.5.4 Pengujian Hipotesis	56
3.5.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	56
3.5.4.2 Uji Parsial (Uji t)	57
3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.1 Sejarah PT. Bina Busana Internusa Semarang	59
4.1.2 Visi, Misi dan Strategi Perusahaan	60
4.1.3 Deskripsi Objek Penelitian	61
4.2 Gambaran Umum Responden	62
4.2.1 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin,Usia dan Pendidikan Terakhir	62
4.2.2 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja	65
4.2.3 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin,Usia, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	66
4.2.4 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	68

4.2.5 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	70
4.3 Gambaran Umum Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian	71
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	71
4.3.1.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan	73
4.3.1.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir	74
4.3.1.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	76
4.3.1.4 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	77
4.4 Uji Instrumen	79
4.4.1 Uji Reliabilitas	79
4.4.2 Uji Validitas	79
4.5 Uji Asumsi Klasik	81
4.5.1 Uji Multikolonieritas	81
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	81
4.5.2.1 Uji Glejser	82
4.5.3 Uji Normalitas	83
4.5.3.1 Uji <i>Skewness-Kurtosis</i>	84
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.7 Pengujian Hipotesis	87
4.7.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	87
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	88
4.8 Koefisien Determinasi (R^2)	90
4.9 Pembahasan	90
4.9.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ...	91
4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	91
4.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Keterbatasan Penelitian	96
5.3 Saran	97
5.3.1 Implikasi Kebijakan	97
5.3.2 Saran Penelitian yang Akan Datang	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang Provinsi Sumatera Utara Triwulan IV-2014 dan I-2015	2
Tabel 1.2 Perkembangan Ekspor Non Migas Jawa Barat (Berdasarkan 15 Kelompok Utama)	3
Tabel 1.3 Perkembangan Ekspor Non Migas Bengkulu	3
Tabel 1.4 Perkembangan Produksi Manufaktur Besar dan Sedang, Jawa Tengah (2016)	4
Tabel 1.5 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bina Busana Internusa Semarang tahun 2014-2016	9
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	40
Tabel 4.1 <i>Crosstabulation</i> berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.2 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja ..	65
Tabel 4.3 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.4 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.5 <i>Crosstabulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendi- kan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan	73
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir	75
Tabel 4.8 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.9 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser	83
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Skewness-Kurtosis</i>	85
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan <i>Z Skewness</i> dan <i>Z Kurtosis</i>	85
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	89
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Kuesioner Penelitian

Lampiran B : Hasil Tabulasi

Lampiran C : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran D : Hasil Uji Validitas

Lampiran E : Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran F : Hasil Uji Analisis Regresi

Lampiran G : Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran H : Surat Keterangan Penelitian dari Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada masa persaingan perusahaan saat ini terdapat banyak tantangan yang dihadapi sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara cepat dan tepat. Isyanto et al. (2013) menerangkan bahwa perusahaan harus mampu menghadapi adanya perubahan dan persaingan dengan memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang mampu untuk menguasai teknologi dengan cepat, lancar, adaptif serta responsif terhadap segala perubahan teknologi yang ada.

Adanya persaingan tersebut juga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Turere (2013:11) menjelaskan bahwa banyak perusahaan gagal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan karena karyawan tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Ada beberapa perusahaan di wilayah Indonesia yang mengalami penurunan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan, diantaranya; di daerah Sumatera Utara, Jawa Barat, Bengkulu dan Jawa Tengah, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang
Provinsi Sumatera Utara Triwulan IV - 2014 dan I - 2015

No	Kode KBLI	Jenis Industri	Pertumbuhan (%)		
			Q-to-Q		Y-on-Y
			Triw IV-2014	Triw I-2015	Triw I-2015
1	10	Industri Makanan - <i>Manufacture of food products</i>	-5,05	-4,30	2,47
2	11	Industri Minuman - <i>Manufacture of beverages</i>	-0,71	-5,57	-3,33
3	12	Industri Pengolahan Tembakau - <i>Manufacture of tobacco products</i>	-8,30	-4,07	24,35
4	10	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak termasuk Himpur) dan Barang Anyaman dan Cambu, Rotan dan Gejerannya - <i>Manufacture of wood and of products of wood and cork, except furniture; manufacture of articles of straw and plating materials, bamboo, rattan and the like</i>	17,31	10,80	12,78
5	17	Industri Kertas dan Barang dari Kertas - <i>Manufacture of paper and paper products</i>	-3,05	13,41	-5,40
6	20	Industri Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia - <i>Manufacture of chemicals and chemical products</i>	17,18	-18,80	-20,41
7	22	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik - <i>Manufacture of rubber and plastic products</i>	8,40	-11,79	-8,99
8	24	Industri Logam Dasar - <i>Manufacture of basic metals</i>	-15,30	6,67	-14,97
9	31	Industri Furnitur - <i>Manufacture of furniture</i>	0,61	12,32	5,10
INDUSTRI MANUFaktur BESAR DAN SEDANG			-3,15	-4,40	-1,26

Sumber : BPS Sumut (2015)

Dapat diketahui dari tabel 1.1 diatas bahwa pertumbuhan industri manufaktur besar dan sedang (*y-on-y*) triwulan I-2015 turun sebesar 1,26 persen dari triwulan I tahun 2014. Jenis industri yang mengalami penurunan antara lain industri: bahan kimia dan barang dari bahan kimia sebesar 20,41 persen, logam dasar sebesar 14,97 persen, karet, barang dari karet dan plastik sebesar 8,99 persen, kertas dan barang dari kertas sebesar 3,40 persen, minuman sebesar 3,33 persen. Bila dibandingkan Triwulan IV-2014 (*q-to-q*) produksi industri manufaktur besar dan sedang pada triwulan I-2015 turun sebesar 4,48 persen.

Kemudian untuk perkembangan perusahaan sektor non migas daerah Jawa Barat diketahui dari tabel 1.2, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Ekspor Non Migas Jabar
(Berdasarkan 15 Kelompok Utama)

KELOMPOK BARANG	2015		2014		Perubr. %
	Nilai (Ribu/US\$)	Share %	Nilai (Ribu/US\$)	Share %	
Mesin dan Pesawat Mekanik, Perl. Elektronik dan Bagian-bagiannya	6.723,074	27,12	7.055,132	29,09	-1,98
Tekstil dan Barang dari Tekstil	6.195,914	24,99	6.684,500	25,40	0,41
Plastik, Karet, dan Barang dari Plastik dan Karet	2.139,309	8,63	2.297,420	8,73	-0,10
Logam Tidak Mulia dan Barang Terbuat dari Logam Tidak Mulia	636,730	2,57	670,145	2,55	0,02
Pulp, Kertas, dan Barang dari Kertas	920,788	3,71	990,081	3,78	-0,05
Kendaraan, Pesawat Terbang, Kendaraan & Perlengkapannya	1.710,261	6,90	1.667,502	6,31	-0,50
Produk Industri Kimia dan Industri Sejenis	1.034,371	4,17	1.143,943	4,38	0,19
Makanan, Minuman, Minuman Keras, dan Tembakau	1.361,338	5,19	1.211,252	4,63	-0,86
Barang dari Batu, Semen, Gips, Asbes, Kaca, Mika, Produk Keramik	318,336	1,28	329,542	1,25	0,03
Alas Kaki, Tutup Kepala, Payung, dan Bunga Tiruan	1.307,838	5,34	1.133,614	4,31	-1,33
Alat Optik, Fotografi, Musik, Kecantikan, Bedah, dan Jam	529,970	2,14	509,866	1,91	-0,20
Kayu, Barang dari Kayu, dan Barang Anyaman	250,193	1,01	240,040	0,94	0,07
Kulit dan Barang dari Kulit	220,101	0,91	245,716	0,93	0,02
Produk Nabati	157,941	0,64	166,880	0,63	0,00
Lemak, Minyak dan Malam	212,098	0,86	283,142	1,08	0,14
Lain-lain	975,783	3,94	1.097,288	4,14	-0,21
JUMLAH	24.790,851	100,00	26.318,020	100,00	

Sumber : Data Statistik Disperindag, Jabar

Dari tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa perusahaan non migas di wilayah Jawa Barat mengalami penurunan nilai ekspor di tahun 2015 sebesar US\$ 24,79 juta dari sebelumnya sebesar 26,32 di tahun 2014. Kemudian untuk perkembangan perusahaan sektor non migas di Bengkulu, diketahui dari tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Perkembangan Ekspor Non Migas Bengkulu

Kelompok Barang	2015	2016
	Nilai (Juta/US\$)	Nilai (Juta/US\$)
Non Migas	14,49	7,62

Sumber : data yang diolah berdasarkan BPS Bengkulu

Dari tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa perusahaan pada sektor non migas di Bengkulu mengalami penurunan nilai ekspor menjadi US\$ 7,62 juta pada tahun 2016. Kemudian untuk perkembangan produksi industri manufaktur besar dan sedang di Jawa Tengah, diketahui dari tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Perkembangan Produksi Manufaktur Besar dan Sedang, Jateng (2016)

JENIS INDUSTRI	PERTUMBUHAN TRIWULAN IV/15 (%)	PERTUMBUHAN TRIWULAN I/16 (%)
(2)	(3)	(4)
Industri Makanan - <i>manufacture of food products</i>	4.75	-4.21
Industri Minuman - <i>manufacture of beverages</i>	4.93	-9.07
Industri Pengolahan Tembakak. - <i>manufacture of tobacco products</i>	6.45	-3.02
Industri Tekstil - <i>manufacture of textiles</i>	8.35	-5.47
Industri Pakaian Jadi - <i>manufacture of wearing apparels</i>	-8.51	-4.53
Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya- <i>manufacture of wood and of products of woad and cork, except furniture; manufacture of articles of straw and plaiting materials, bamboo, rattan and the like</i>	-12.17	-7.06
Industri Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia - <i>manufacture of chemicals and chemical products</i>	7.57	12.53
Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik - <i>manufacture of rubber and plastic products</i>	-2.64	-6.79
Industri Furnitur - <i>manufacture of furniture</i>	-7.77	-8.00
JAWA TENGAH	8.21	-3.32

Sumber : BPS Jawa Tengah

Dari tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa pada triwulan I tahun 2016, perusahaan produksi manufaktur besar dan sedang di wilayah Jawa Tengah mengalami penurunan sebesar 3,32 dari sebelumnya pada tahun 2015 di triwulan IV sebesar 8,21.

Adanya hasil-hasil yang belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan berdasarkan penjelasan tabel di atas, diindikasikan terjadi karena adanya kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam perusahaan. Oleh karena

itu, karyawan membutuhkan suatu program kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan yang baik salah satunya dipengaruhi oleh pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan dan keterampilan dalam bekerja.

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk program yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Mursidi (2009:121) pendidikan dan pelatihan dapat memberikan pegangan bagi karyawan dalam bersikap dan bertindak sehingga masalah dalam pekerjaan terselesaikan dengan tepat. Menurut Prajitiasari (2012:1) pendidikan dan pelatihan juga memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mufidah et al. (2014:1341) mengatakan bahwa pendidikan adalah program persiapan individu untuk mengetahui, mengenal dan mengembangkan cara berpikir yang lebih sistematis sedangkan pelatihan merupakan suatu pelaksanaan yang melibatkan banyak hal seperti pembelajaran, praktik kerja yang lebih baik, serta adanya pengalaman yang akan dialami oleh karyawan. Kemudian Notoatmodjo (1998) mengatakan bahwa pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap sedangkan pendidikan menekankan pada kemampuan kognitif, efektif dan psikomotorik yang memerlukan perhatian yang seimbang. Harrison (2005) pun berpendapat bahwa pelatihan tenaga kerja telah menjadi kebutuhan mendesak bagi semua organisasi di negara berkembang.

Selain memperoleh pendidikan dan pelatihan, karyawan atau tenaga kerja juga berkeinginan untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik dari yang

sebelumnya. Untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik, tenaga kerja membutuhkan pengembangan karir dengan potensi yang ada dalam diri mereka. Karyawan yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Ma'mun (2013:505) mengatakan bahwa pengembangan karir menjadi penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Pengembangan karir sudah menjadi kebutuhan yang harus diterima karyawan selain gaji atau pemberian bonus. Menurut Oduma dan Were (2014:2) standar hidup yang semakin baik menjadikan karyawan tidak hanya menginginkan pekerjaan dan tunjangan yang biasa, namun mereka juga menginginkan karir yang dapat membuka minat, kepribadian, kemampuan yang selaras dengan seluruh situasi kehidupan karyawan.

Ada beberapa organisasi yang sudah melakukan pengembangan karir namun lebih banyak organisasi yang tidak melakukan program pengembangan karir. Royley dan Jackson (2012:17) mengatakan bahwa beberapa organisasi telah melakukan program pengembangan karir dengan baik namun pada waktu yang sama lebih banyak organisasi yang tidak melakukan pelaksanaan program pengembangan karir. Menurut Agba et al. (2010:106) perhatian lebih bagi pengembangan karir, harus diberikan oleh sebagian besar organisasi. Oleh karena

itu, perusahaan perlu melaksanakan program pengembangan karir dan berperan untuk menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pencapaian tujuan utama yang baik disuatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian tujuan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan. Selain mengadakan pendidikan dan pelatihan serta menyediakan kegiatan pengembangan karir, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan itu sendiri terlihat dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pekerjaan yang tidak membosankan dapat membuat karyawan senang terhadap pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal.

Kepuasan kerja merupakan hal yang mengarah pada sifat individu sehingga kepuasan kerja masing-masing karyawan memiliki perbedaan sesuai dengan karakteristik yang terdapat dalam diri karyawan. Rivai dan Sagala (2009:856) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang terhadap rasa senang atau tidak senang maupun perasaan puas atau tidak puas pada saat bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi seperti kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja sampai dengan masalah pemberian gaji. Faktor-faktor tersebut dapat membuat karyawan puas bahkan tidak puas sama sekali untuk bekerja di

perusahaan, jika karyawan puas maka mereka akan bekerja dengan semangat sehingga hasil kerja mereka akan maksimal sebaliknya jika karyawan tidak puas maka mereka akan bekerja bermalas-malasan sehingga dari hal tersebut, perusahaan harus bertanggung jawab memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah beberapa hal yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Sultana et al. (2012:647) kinerja merupakan terwujudnya tugas tertentu pada akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan dengan standar yang telah diukur atau teridentifikasi. Kinerja yang baik merupakan faktor utama agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Khairiyah dan Annisa (2013:323) juga mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang semakin tidak stabil. Oleh karena itu perusahaan perlu berusaha meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus untuk mendapatkan kualitas kinerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dan keutuhan perusahaan dapat terjaga.

Objek penelitian yang diteliti adalah PT. Bina Busana Internusa Semarang (PT. BBI Semarang). PT. Bina Busana Internusa Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garmen dan berlokasi di jalan Tugu Wijaya IV Kawasan Industri Wijaya Kusuma Kota Semarang. PT. Bina Busana Internusa Semarang berdiri sejak tahun 2013 dan merupakan bagian dari PT. BBI di Jakarta Utara. PT. Bina Busana Internusa Semarang juga memiliki pusat pendidikan dan

pelatihan di jalan Tambak Aji Semarang. Dalam menjalankan produksinya, PT. Bina Busana Internusa Semarang mengacu pada misi dan visi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan di bidang garmen lainnya. Visi perusahaan Bina Busana Internusa yaitu menjadi perusahaan yang berkelas dunia melalui kualitas terbaik, pelayanan yang fleksibel dan hubungan yang berkesinambungan. Namun berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari PT. Bina Busana Internusa Semarang, tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 awal, ditemukan adanya penilaian kinerja yang naik turun di setiap periode semester. Data penilaian kinerja PT. Bina Busana Internusa Semarang dapat diketahui pada tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Bina Busana Internusa Semarang tahun 2014-2016

No	Periode	Skor Penilaian Kinerja		
		2014	2015	2016
1	Semester I	81,60%	80,80%	81,30%
2	Semester II	82,00%	82,20%	-
Rata-rata		81,80%	81,50%	

Sumber: Data sekunder PT. Bina Busana Internusa Semarang

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa PT. Bina Busana Internusa Semarang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan setiap 6 bulan sekali. Pada periode semester I tahun 2014, kinerja karyawan dapat mencapai nilai 81,60% dan berhasil naik pada periode semester kedua di tahun yang sama yaitu sebesar 82,00%. Namun pada tahun 2015 periode semester I, kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 80,80% dan di periode semester kedua pada tahun

yang sama mengalami kenaikan kinerja menjadi 82,20%. Kemudian tahun 2016 periode semester I, kinerja karyawan mengalami penurunan kembali menjadi 81,30%.

Dari data penilaian kinerja pada tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang mengalami penurunan kinerja di tahun 2015 dengan rata-rata penilaian sebesar 81,50% dan belum mengalami kenaikan yang bertahap pada periode semester setiap tahunnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu didapatkan berbagai hasil penelitian yang berbeda-beda atau research gap dan menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian pada topik yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian Yakub et al. (2014) menunjukkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2015) menunjukkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian oleh Saranani (2015) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Jayasuriya (1998) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja staf kesehatan.

Penelitian yang dilakukan Parerung et al. (2014) mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menunjukkan hasil

bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Oduma dan Were (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian dari Shaputra dan Hendriani (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Waleed dan Fais (2016) mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Langi et al. (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, adanya penelitian dari Crossman & Zaki (2003) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas serta adanya research gap dari penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul : “ **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang, ditemukan adanya permasalahan mengenai penurunan kinerja sehingga

faktor tersebut dapat mengakibatkan proses produksi yang melambat. Berdasarkan hal tersebut, faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan latar belakang dan adanya research gap di atas, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka tujuan peneliti melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang.

3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak sehingga manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan suatu pemikiran atau ide bagi suatu perusahaan dalam mengambil tindakan keputusan untuk melakukan perbaikan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan utama perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekiranya dapat memberikan bahan atau tambahan referensi bagi pembaca yang juga melakukan penelitian pada kasus yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi, penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penulisan meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian. Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian teoritis, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai urutan langkah-langkah dan metode penelitian yang meliputi : variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum responden hasil analisis dari penelitian serta pembahasan dari hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan tentang kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya