

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI SOLARIA  
SUMMARECON MALL BEKASI**

Rif'a Tus Salmah<sup>1</sup>, Nadila Fitriyah<sup>2</sup>, Hendrick Kristanto<sup>3</sup>, Naura Syahira<sup>4</sup>, Satrio Rico<sup>5</sup>,  
Ni Nyoman Sawitri<sup>6</sup>

<sup>1-5</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>6</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id		No. Telp:
Submitted: 1 November 2024	Accepted: 9 November 2024	Published: 10 November 2024

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Solaria Summarecon Mall Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, di mana data dan informasi yang relevan diperoleh dari berbagai jurnal, artikel, dan sumber akademik lainnya yang membahas topik terkait. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja serta bagaimana ketiganya mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja. Hasil dari literature review menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat dan peluang pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

**Keyword:** Kepuasan Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the effect of training and career development on employee performance through job satisfaction at Solaria Summarecon Mall Bekasi. The method used in this research is a literature review, where relevant data and information is obtained from various journals, articles and other academic sources that discuss related topics. This research identifies the relationship between training, career development, and job satisfaction and how all three influence employee performance in the work environment. The results of the literature review show that appropriate training programs and clear career development opportunities can increase job satisfaction, which ultimately has a positive impact on improving employee performance. Therefore, companies need to prioritize investment in training and career development as a strategy to improve employee performance and job satisfaction.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Training, Career Development, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam konteks organisasi, pelatihan dan pengembangan karir tidak hanya penting untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja (Citraningtyas & Djastuti, 2017).

Solaria, sebagai salah satu restoran besar di Indonesia, beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif dan memerlukan karyawan dengan kinerja tinggi untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian



khusus pada pelatihan dan pengembangan karir karyawan untuk memastikan mereka memiliki motivasi dan keterampilan yang dibutuhkan. Dikarenakan, dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai ketika perusahaan memberikan perhatian serius pada pengembangan sumber daya manusianya. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua elemen penting dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan. Pelatihan berfungsi untuk menambah keterampilan teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan pengembangan karir bertujuan memberikan peluang bagi karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan karir jangka panjang mereka di perusahaan (Handoko, et.al, 2021).

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan efisien. Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks. Selain itu, pelatihan yang diberikan secara berkala juga menciptakan perasaan dihargai pada karyawan, yang dapat berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Sementara itu, pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melihat prospek jangka panjang mereka dalam perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berkinerja lebih baik (Samud & Tatimu, 2021).

Sedangkan, kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk berkinerja baik. Kepuasan kerja dapat muncul ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan memberikan dukungan dalam perkembangan profesional mereka (Priyono, 2021). Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih bersemangat, loyal, dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Pada konteks Solaria di Summarecon Mall Bekasi, yang beroperasi di industri layanan makanan cepat saji, pelayanan dan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan kesuksesan bisnis. Karyawan yang mendapatkan pelatihan berkala dan melihat peluang pengembangan karir dalam perusahaan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas layanan yang mereka berikan. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih dalam bagaimana pelatihan dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan harapan dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia di Solaria dan industri sejenisnya.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan sistematika literature review yang mengumpulkan beberapa referensi dari buku, jurnal serta penelitian sebelumnya guna melengkapi artikel ini (Sugiyono, 2021). Penelitian review sendiri berfungsi untuk mendapatkan landasan teori yang bisa mendukung pemecahan masalah yang sedang diteliti. Teori yang didapatkan merupakan langkah awal agar peneliti dapat lebih memahami permasalahan yang sedang diteliti dengan benar sesuai dengan kerangka berpikir ilmiah. Dengan adanya literature review, maka sebuah seseorang akan mengetahui apakah karya tulis

tersebut bisa dijadikan referensi untuk penelitian (karya ilmiah) atau tidak. Literature review juga bermanfaat bagi pembuat karya tulisnya karena mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas karya tulisnya (Nor, et.al, 2023).

Adapun tahapan penelitian meliputi pengumpulan data, analisis data, dan penarikan kesimpulan (Dadang Juandi & Tamur, 2020). Data yang dikumpulkan berupa penelitian primer yang telah terbit pada artikel jurnal nasional, data dikumpulkan dari database elektronik yang terdaftar dan diindeks oleh Google Scholar, Semantic Scholar, ERIC, dan URL langsung jurnal nasional. Selanjutnya, dilakukan ekstraksi semua artikel yang ditemukan. Hanya artikel yang relevan dan memenuhi kriteria inklusi yang dimasukkan dalam tahap analisis (Dadang Juandi & Tamur, 2020). dalam (Sugiyono, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

### Kepuasan Kerja (Y)

Lebih jauh lagi, kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak positif pada budaya organisasi dan iklim kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, mendukung kerja tim, dan berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif dan produktif. Hal ini tidak hanya mengurangi tingkat turnover karyawan, tetapi juga meningkatkan reputasi perusahaan di mata calon karyawan dan publik, yang pada akhirnya memudahkan perusahaan dalam menarik talenta berbakat.

Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai penyeimbang dalam menghadapi tantangan organisasi, seperti perubahan struktural atau peningkatan beban kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan, serta lebih berkomitmen untuk mencapai visi dan misi perusahaan meskipun menghadapi tantangan. Kepuasan kerja juga meningkatkan ketahanan karyawan terhadap stres dan kejenuhan kerja, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan investasi strategis yang berdampak luas pada aspek internal dan eksternal perusahaan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi, loyalitas, dan pertumbuhan profesional karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan. ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nabawi 2019), (Riyanto, et.al, 2023), (Nurmalitasari & Andriyani, 2021), (Khair, 2019).

### Pelatihan (X1)

Pelatihan berdampak positif pada aspek-aspek budaya kerja dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka, mereka cenderung lebih loyal, bersemangat, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Selain itu,

perusahaan yang secara konsisten menyediakan pelatihan berkualitas juga akan memiliki daya tarik yang lebih besar bagi talenta-talenta potensial di pasar tenaga kerja. Reputasi sebagai perusahaan yang peduli pada pengembangan karyawan dapat menarik individu-individu berkualitas yang menginginkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional.

Secara keseluruhan, pelatihan yang efektif bukan hanya alat untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga merupakan strategi kunci untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan menyelaraskan program pelatihan dengan visi dan kebutuhan strategis organisasi, perusahaan dapat membangun tim kerja yang tangguh, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan, sehingga mampu bersaing dan bertumbuh dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Hal ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Lestari, 2020), (Anandhita, et.al, 2021), (Wicaksono & Syarief, 2022), (Jafar, 2020).

### **Pengembangan Karir (X2)**

Pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, serta mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Dengan menyediakan kesempatan promosi, program pelatihan, penilaian kinerja, mentorship, dan rotasi pekerjaan, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Selain itu, dukungan untuk pendidikan eksternal, keseimbangan kerja-karir, dan keterlibatan dalam keputusan strategis juga berperan penting dalam memperkuat jalur karir karyawan.

Perusahaan yang aktif dalam mengelola pengembangan karir karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi. Program pengembangan karir yang efektif membangun hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, peningkatan keterampilan, dan pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, pengembangan karir yang terencana dan terstruktur akan membawa manfaat signifikan baik bagi individu maupun organisasi dalam jangka panjang. Hal ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Setyaningrum, 2019), (Rulianti & Nupriyadi 2023), (Putri, et.al, 2023), (Faronsyah & Trisninawati, 2020).

### **Kinerja Karyawan (X3)**

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, dan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap waktu, inisiatif, kerja tim, kreativitas, dan kemampuan dalam menghadapi tantangan. Selain itu, keterampilan komunikasi, adaptabilitas, etika kerja, serta tingkat kepuasan pelanggan juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja. Perusahaan yang memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas dan terstruktur dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan penghargaan yang sesuai. Penilaian kinerja yang tepat memungkinkan pengembangan individu, mendorong motivasi karyawan, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian, meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan yang efektif akan membawa dampak positif bagi kemajuan dan daya saing organisasi.

Lanjutannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan perlu memberikan dukungan yang tepat, seperti program pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Selain itu, perusahaan harus menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih produktif dan berkualitas. Penting bagi perusahaan untuk secara konsisten mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan indikator yang objektif dan relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan mengenai promosi atau penghargaan, tetapi juga memberikan panduan bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kontribusinya. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil cenderung lebih loyal, lebih termotivasi, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Majid, et.al, 2023), (Munir, et.al, 2020), (Sekartini, 2016), (Sukidi & Wajdi, 2017).

### Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Riyanto (2023)	Pelatihan dan Motivasi Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	H1
2	Wicaksono & Syarief, (2022)	Pelatihan dan Dukungan Manajemen Pelatihan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	H1
3	Rulianti & Nuprihadi (2023)	Pengembangan Karir dan Kenaikan Jabatan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	H2
4	Setyaningrum, (2019)	Pengembangan Karir dan Sertifikasi Eksternal Karyawan berpegaruh positif dan signifikan	Pengembangan Karir berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	H2

		terhadap Kepuasan Kerja		berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	
5	Sekartini (2016)	Kinerja Karyawan dan Kualitas Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	H3
6	F (2019)	Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	H3

### Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

### Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru atau memperbarui keterampilan yang sudah ada. Karyawan yang merasa lebih kompeten dalam pekerjaannya cenderung merasa lebih puas, karena mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih percaya diri dan efektif. Keterampilan yang lebih baik juga dapat mengurangi rasa frustrasi yang muncul karena kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sehingga dalam hal ini, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pelatihan juga menunjukkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pelatihan yang efektif dapat membuka peluang karir, mengurangi stres pekerjaan, serta meningkatkan komunikasi dan kerja tim. Semua faktor ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memprioritaskan pelatihan sebagai

salah satu strategi utama. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan rasa percaya diri karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh langsung pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Maka dengan ini, Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Lestari, 2020), (Anandhita, et.al, 2021), (Wicaksono & Syarief, 2022), (Jafar, 2020).

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Pengembangan karir adalah proses yang dirancang untuk membantu individu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka, serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi. Sehingga pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Program pengembangan karir yang efektif memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional, memperoleh keterampilan baru, dan meningkatkan motivasi mereka. Dengan adanya peluang untuk promosi, peningkatan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan dari perusahaan, karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi

Manajemen yang mendukung pengembangan karir dengan menyediakan pelatihan, jalur promosi yang jelas, dan kesempatan untuk berkarir di berbagai bidang dalam perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karir mereka akan lebih puas dan lebih produktif, yang pada gilirannya akan mendukung kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu, adapun faktor-faktor seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan untuk pengembangan pribadi, dan keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki dampak yang signifikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola berbagai faktor ini secara holistik. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Maka dengan ini, Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1), hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Setyaningrum, 2019), (Rulianti & Nuprihadi 2023), (Putri, et.al, 2023), (Faronsyah & Trisninawati, 2020).

### **Pengaruh Kinerja Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

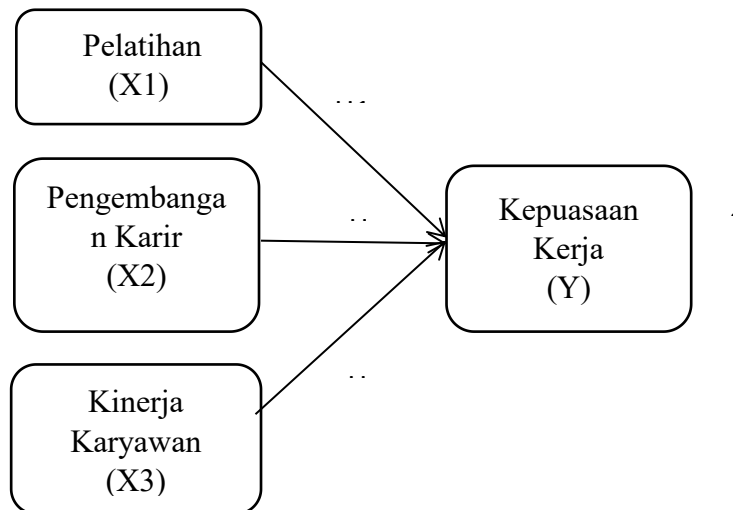
Kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang dapat mencapai atau melampaui target dan ekspektasi pekerjaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa berhasil dalam tugasnya, mereka mengalami peningkatan rasa percaya diri, penghargaan, dan pengakuan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang kesulitan mencapai kinerja yang diharapkan mungkin merasa frustrasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan hasil kerja perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan dan motivasi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti kompensasi yang adil, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karir, pengakuan atas kinerja, serta keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semua faktor ini berkontribusi untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Maka dengan ini, Kinerja Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Majid, et.al, 2023), (Munir, et.al, 2020), (Sekartini, 2016), (Sukidi & Wajdi, 2017).

### Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

- 1) X1: (Lestari, 2020), (Anandhita, et.al, 2021), (Wicaksono & Syarief, 2022), (Jafar, 2020).
- 2) X2: (Setyaningrum, 2019), (Rulianti & Nuprihadi 2023), (Putri, et.al, 2023), (Faronsyah & Trisninawati, 2020).
- 3) X3: (Majid, et.al, 2023), (Munir, et.al, 2020), (Sekartini, 2016), (Sukidi & Wajdi, 2017).

### KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Pelatihan X1 berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Y
- 2) Pengembangan Karir X2 berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Y. dan
- 2) Kinerja Karyawan X3 berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Y.

### REFERENSI

- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina*

- Manajemen, 3(2), 113-121.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17-26.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1-9.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51-59.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Riyanto, A., Askafi, E., & Mutiara, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Sikap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di KPP Pratama Pare. *Otonomi*, 23(2), 264-268.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245-249.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75.

- Setiyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824-831.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79-91.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189-1205.