

Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Indonesia Mitra Media Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Meisya Egidhea Putri¹, Musoli²

Program Studi Manajemen, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan yang belum optimal menjadi salah satu permasalahan utama di CV Indonesia Mitra Media. Rendahnya produktivitas ini diduga berkaitan dengan kurang maksimalnya pelatihan kerja yang diberikan serta rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Selain itu, pelatihan kerja juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penyelenggaraan pelatihan kerja yang berkualitas dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta memperkaya kajian teoritis di bidang manajemen kinerja.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

Employee productivity at CV Indonesia Mitra Media has not yet reached optimal levels, which is a primary issue for the company. This low productivity is suspected to be related to the inadequate work training provided and the low level of employee job satisfaction. This study aims to analyze the effect of work training on employee productivity, with job satisfaction as a mediating variable. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to employees. The data analysis technique used was path analysis to test the direct and indirect effects between variables. The results indicate that work training has a positive and significant effect on employee productivity, both directly and through job satisfaction. Additionally, work training also significantly enhances employee job satisfaction, and job satisfaction has a significant effect on employee productivity. This means that job satisfaction mediates the relationship between work training and productivity significantly. These findings suggest that the implementation of quality work training can be an important strategy for improving productivity through increased job satisfaction. This study is expected to provide practical contributions to company management in managing human resources and enrich theoretical studies in the field of performance management.

Keywords: *Work Training, Job Satisfaction, Employee Productivity*

✉ Corresponding author :

Email Address : meisyaadhea@gmail.com, musoli@unisayogya.ac.id

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan dunia kerja di Indonesia, banyak organisasi dan perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini penting karena kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh karakter individu, serta menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dalam operasional perusahaan. Karyawan merupakan faktor penting yang menentukan jalannya perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi prioritas utama untuk menjaga stabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan.

SDM tidak hanya sekadar pelaksana kerja, tetapi juga merupakan elemen strategis yang berfungsi mengoptimalkan faktor-faktor lain. Perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif, produktif, dan memiliki keterampilan tinggi agar mampu menghasilkan produk dan layanan berkualitas. Jika karyawan puas dan produktif, maka roda organisasi akan berjalan dengan lancar dan menciptakan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, lemahnya kualitas SDM akan menurunkan daya saing dan menghambat perkembangan perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan berkembang, salah satunya melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses penting dalam pengembangan SDM karena bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Pelatihan yang tepat akan meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat etos kerja, dan mendorong perubahan positif pada perilaku kerja. Rozalena dan Dewi (2016) menekankan bahwa pelatihan mampu memperkaya pengalaman dan keahlian serta menciptakan sikap kerja yang lebih baik. Demikian pula Hamali (2019) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan mengajarkan kompetensi yang dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Pelatihan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Produktivitas mencerminkan kemampuan untuk memaksimalkan sumber daya yang ada, termasuk waktu, tenaga, dan bahan baku, guna menghasilkan output yang optimal. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencakup tenaga kerja, organisasi, dan pemasaran. Maka dari itu, pelatihan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain pelatihan, faktor lain yang tak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menjaga semangat dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih bersemangat dan bahagia dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional positif terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan pencapaian. As'ad (2012) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencakup faktor pekerjaan itu sendiri, interaksi sosial, serta penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya soal gaji, tetapi juga hubungan dengan atasan dan rekan kerja, beban kerja, serta kondisi tempat kerja.

Jika perusahaan mampu mengelola pelatihan dan kepuasan kerja dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Menurut

Siagian (2016), produktivitas adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya seefisien mungkin guna menghasilkan hasil maksimal. Artinya, semakin tinggi produktivitas kerja, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan produktivitas ini bisa dicapai melalui pelatihan berkualitas, efisiensi waktu kerja, serta peningkatan keterampilan teknis.

Penelitian Wahyuningsih (2019) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam pelatihan akan memberikan dampak nyata bagi kinerja pegawai. Misalnya, di PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias Selatan, program pelatihan telah membantu pegawai meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Sementara itu, penelitian Setiawan dkk. (2021) di PT SPC Cikarang juga menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kepuasan kerja. Pelatihan yang dilakukan dengan tujuan pengembangan individu akan meningkatkan perasaan dihargai dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terbaru oleh Fatfa & Safaria (2024) menambahkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, pelatihan tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Dalam konteks ini, objek penelitian yang dipilih adalah CV Indonesia Mitra Media, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri percetakan. Dari hasil observasi awal, penulis menemukan bahwa perusahaan ini telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya melalui pelatihan yang berkesinambungan, baik berupa kursus internal maupun seminar eksternal. Selain itu, perusahaan juga berupaya menjaga suasana kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan tugas.

Namun, belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus meneliti hubungan antara pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja di CV Indonesia Mitra Media. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk melihat apakah pelatihan yang telah dilakukan benar-benar berdampak terhadap produktivitas dan apakah kepuasan kerja karyawan turut berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan ketersediaan data yang relevan dan lingkungan kerja yang mendukung, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai topik ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pelatihan yang efektif, sekaligus memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan demi mencapai produktivitas yang optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Rancangan penelitian kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antar variabel melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Penelitian dimulai dengan mengidentifikasi masalah, merumuskan tujuan dan hipotesis, serta menyusun kerangka teori yang mendasari penelitian. Setelah itu, dilakukan penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis, dan penarikan kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Indonesia Mitra Media yang berjumlah 115 orang. Karena jumlahnya masih tergolong terjangkau,

peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan menghindari bias pengambilan sampel. Sampel terdiri dari karyawan berbagai departemen, seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan riset.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan kerja sebagai variabel independen (X), kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M), dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan teori dari Mangkunegara (untuk pelatihan kerja), Afandi (untuk kepuasan kerja), dan Sutrisno (untuk produktivitas kerja). Setiap indikator dikonversi menjadi pernyataan dalam kuesioner yang dapat diukur secara kuantitatif.

Data yang digunakan terdiri dari data primer, yaitu hasil jawaban responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen perusahaan. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen, dilakukan uji coba terlebih dahulu sebelum penyebaran ke seluruh sampel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta uji regresi untuk menguji hubungan antar variabel. Selain itu, analisis mediasi digunakan untuk melihat peran kepuasan kerja sebagai variabel antara dalam hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja. Pengambilan data dalam penelitian ini secara langsung dengan menyebarkan lembar kuesioner kepada responden. Menurut Ghozali (2018), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data dengan mempertimbangkan berbagai indikator, seperti rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai maksimum dan minimum, jumlah total. Teknik analisis ini berfungsi untuk menyajikan informasi dan gambaran fenomena yang berkaitan dengan variabel penelitian melalui data yang telah dikumpulkan.

Analisis deskriptif terhadap variabel Pelatihan Kerja bertujuan untuk melihat kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap item dalam kuesioner. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan penyebaran data (standar deviasi). Jika nilai mean lebih tinggi dibandingkan dengan nilai standar deviasi, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa tanggapan responden relatif homogen, atau dengan kata lain persepsi mereka cenderung serupa terhadap item yang diajukan.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	115	3	5	3.85	.639
P2	115	2	5	3.82	.696
P3	115	1	5	3.88	.774
P4	115	2	5	4.24	.571
P5	115	2	5	3.84	.708
P8	115	2	5	4.03	.725
P6	115	1	5	3.84	.696

P7	115	2	5	4.04	.680
P9	115	1	5	3.93	.697
P10	115	2	5	3.97	.620
ValidN (listwise)	115				

Pada item pertama (Pelatihan Kerja 1), diperoleh nilai mean sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 0,639. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban yang cenderung setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan penyebaran jawaban yang tidak terlalu jauh dari rata-rata, menandakan adanya kesamaan persepsi. Selanjutnya, item kedua (Pelatihan Kerja 2) memiliki nilai mean 3,82 dan standar deviasi 0,696. Meskipun standar deviasinya sedikit lebih tinggi dibanding item pertama, selisihnya tetap kecil, yang menunjukkan bahwa persepsi responden masih dalam batas homogen dan stabil terhadap item tersebut.

Pada item ketiga (Pelatihan Kerja 3), nilai mean tercatat sebesar 3,88 dan standar deviasi 0,774. Ini berarti meskipun terdapat sedikit variasi dalam jawaban responden, secara umum mereka tetap menunjukkan kecenderungan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Item keempat (Pelatihan Kerja 4) menunjukkan hasil yang paling menonjol, dengan nilai mean sebesar 4,35 dan standar deviasi 0,656. Tingginya nilai rata-rata menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, sementara nilai standar deviasinya tetap rendah, mencerminkan konsistensi tanggapan.

Pada item kelima (Pelatihan Kerja 5), nilai mean sebesar 4,24 dan standar deviasi 0,571 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif dan sangat seragam, sehingga pernyataan ini sangat dipahami dan disetujui oleh responden. Item keenam (Pelatihan Kerja 6) mendapatkan nilai mean 3,84 dan standar deviasi 0,696. Sekali lagi, ini mencerminkan bahwa persepsi responden tetap konsisten meskipun tidak setinggi item sebelumnya.

Untuk item ketujuh (Pelatihan Kerja 7), nilai mean sebesar 4,04 dan standar deviasi 0,680 memperkuat gambaran bahwa responden secara umum setuju terhadap pernyataan, dengan persepsi yang masih terjaga keseragamannya. Item kedelapan (Pelatihan Kerja 8) menunjukkan nilai mean 4,03 dengan standar deviasi 0,725. Angka ini menunjukkan bahwa meski ada sedikit variasi, tanggapan responden tetap didominasi oleh jawaban setuju. Pada item kesembilan (Pelatihan Kerja 9), nilai mean 3,93 dan standar deviasi 0,697 kembali mencerminkan persepsi yang stabil dan cenderung seragam. Dan item kesepuluh (Pelatihan Kerja 10) mencatat nilai mean 3,97 dengan standar deviasi 0,620, menunjukkan bahwa jawaban responden tetap berada dalam rentang "setuju" dengan penyebaran yang sempit.

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	115	3	5	3.64	.678
KK2	115	2	5	3.66	.687
KK3	115	2	5	3.34	.674
KK4	115	1	5	3.15	.752
KK5	115	1	5	3.39	.671
KK6	115	2	5	3.50	.627
KK7	115	2	5	3.89	.685
KK8	115	2	5	3.90	.649
KK9	115	2	5	3.83	.661
KK10	115	1	5	3.90	.706
Valid N (listwise)	115				

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik deskriptif memperoleh hasil pada pernyataan nomor 4, 5 dan 10 memperoleh skor 1 yang artinya responden menjawab sangat tidak setuju, selanjutnya untuk nilai minimum dengan skor 2 terdapat pada item pernyataan 2, 3, 6, dan 9 yang artinya tidak setuju, kemudian untuk nilai minimum dengan skor 3 terdapat pada pernyataan di item 1 yang artinya sangat netral. Sedangkan untuk nilai maksimum pada item pernyataan 1 hingga 10 memperoleh skor 5 yang artinya sangat setuju.

Pada nilai standar deviasi dari data yang telah tersusun, dapat diartikan menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang bermakna bahwa sebaran data adalah merata dan tidak terdapat selisih yang tinggi antara data satu dengan data lainnya.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif data variabel Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa keseluruhan 10 item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian pada variabel ini mampu dipahami serta dimengerti oleh 115 responden, hal tersebut didukung dan dibuktikan dengan diperolehnya hasil rata-rata 3,62 dibulatkan 4 yang bermakna setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memahami secara jelas terkait kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini sehingga data bisa diolah pada pengujian tahap berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Produktivitas Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	115	2	5	3.9	.592
PK2	115	1	5	3.82	.615
PK3	115	2	5	3.57	.676
PK4	115	3	5	4.11	.618
PK5	115	2	5	4.10	.621
PK6	115	2	5	3.57	.676
PK7	115	3	5	3.89	.698

PK8	115	3	5	3.90	.649
PK9	115	3	5	4.12	.580
PK10	115	2	5	3.77	.680
PK11	115	2	5	3.87	.656
PK12	115	1	5	3.89	.659
Valid N (listwise)	115				

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel produktivitas kerja memperoleh hasil pada pernyataan nomor 2 dan 12 memperoleh skor 1 yang artinya responden menjawab sangat tidak setuju, selanjutnya untuk nilai minimum dengan skor 2 terdapat pada item pernyataan 1, 3, 5, 6, 10 dan 11 yang artinya tidak setuju, kemudian untuk nilai minimum dengan skor 3 terdapat pada pernyataan di item 4, 7, 8, dan 9 yang artinya sangat netral. Sedangkan untuk nilai maksimum pada item pernyataan 1 hingga 12 memperoleh skor 5 yang artinya sangat setuju. Berdasarkan hasil statistik deskriptif data variabel Produktivitas Kerja dapat disimpulkan bahwa keseluruhan 12 item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian pada variabel ini mampu dipahami serta dimengerti oleh 115 responden, hal tersebut didukung dan dibuktikan dengan diperolehnya hasil rata-rata 3,87 dibulatkan 4 yang bermakna setuju.

Dari hasil penelitian tersebut, maka hipotesis pertama menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 13,701 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,981. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila pelatihan tidak dilakukan secara optimal, maka produktivitas karyawan cenderung menurun. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hermawan dkk. (2024), Irfan dkk. (2021), Apriliani dkk. (2019), Wahyuningsih (2019), dan Isnawati dkk. (2020) yang sama-sama menunjukkan pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas.

Berdasarkan karakteristik usia responden, sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia 17-25 tahun. Pada usia ini, karyawan cenderung belum memiliki banyak pengalaman kerja, namun antusias dan terbuka terhadap pembelajaran baru. Dengan demikian, pelatihan kerja memberikan dampak besar terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi mereka, yang pada akhirnya mendorong produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan juga memperkuat kerjasama tim, yang meningkatkan efisiensi dan kinerja secara keseluruhan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 11,358, lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memang meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai, terstruktur, dan bermanfaat, mereka merasa dihargai, yang kemudian meningkatkan tingkat kepuasan dalam bekerja. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Khaliq dkk. (2020), Setiawan dkk. (2021), Resnadita (2020), Elshifa dkk. (2024), dan Meidita (2019).

Berdasarkan karakteristik status kepegawaian, sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak. Dalam situasi ini, karyawan cenderung berusaha maksimal untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka guna memperoleh status karyawan tetap. Dengan adanya pelatihan yang memadai, mereka merasa termotivasi dan puas karena pelatihan tersebut membantu mereka berkembang dalam pekerjaan, tanpa merasa terpaksa mengikuti program tersebut.

Hipotesis ketiga menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar $11,648 > 1,981$, yang berarti hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta semangat dalam bekerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan Prayudi (2021), Safrin dkk. (2020), Narpati dkk. (2020), Hidayati dkk. (2023), dan Retnaningtyas dkk. (2022).

Berdasarkan lama masa kerja, sebanyak 69 responden telah bekerja lebih dari satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen kerja yang cukup baik terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terbukti meningkatkan produktivitas, kerja sama tim, dan suasana kerja yang positif.

Hipotesis keempat menguji pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan efek tidak langsung sebesar 0,2851, dengan interval kepercayaan 95% (0,1327–0,4371), yang tidak mencakup nilai nol. Artinya, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Pelatihan kerja yang efektif, ditambah dengan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, akan berdampak langsung pada meningkatnya produktivitas. Penemuan ini didukung oleh penelitian Fatfa & Safaria (2024) serta Sari & Chika (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Indonesia Mitra Media, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pelatihan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan pelatihan kerja yang efektif dan relevan untuk meningkatkan kepuasan sekaligus produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya investasi

pada pelatihan sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan disarankan untuk secara rutin mengadakan pelatihan kerja yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan karyawan, guna meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja mereka. Karyawan juga perlu aktif berpartisipasi dalam setiap program pelatihan agar dapat mengembangkan potensi diri. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Referensi :

- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- As'ad. (2012). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia "Psikologi Industri"*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Elshifa, A., Syamsulbahri, S., & Budiman, H. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelaku UKM di Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 3(01), 29-38.
- Fatfa, N. A., Safaria, S., & Perbanas, A. B. F. I. I. (2024). *The Effect of Training and Incentives on Work Productivity with Job Satisfaction as a Mediating Variable*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IMB 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermawan, M. N., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Sentosa. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(8), 690-696.
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85-89
- Irfan, M., & Richard Mataputun, D. (2021). Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Mada*, 1(1), 15-26.
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210-215.
- Khaliq, A. (2020). Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Team Work With Job Satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185-198. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store-Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174-188.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75-84.
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813-817.

- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118.
- Rozalena, A. & Dewi, S. K. (2016). Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21-27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Sari, C. Y. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sdm Dan Umum Kantor Pusat Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91-96.