

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Regita Anisa Salsabila¹, Faisal Rakhman²

¹ Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

² Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia
regitaanisa59@gmail.com

Received : Jul' 2026 Revised : Aug' 2026 Accepted : Aug' 2026 Published : Aug' 2026

ABSTRACT

Based on observations and interview, the research background is the fluctuation in the number of patients which is thought to be due to the lack of training and human resource development for employees at Harapan Keluarga Sumedang Hospital, these two things are related to employee job satisfaction which can cause the number of patients to fluctuate. This research aims to determine the influence of training and human resource development on job satisfaction partially and simultaneously at Harapan Keluarga Sumedang Hospital. The object of research is employees at the Harapan Keluarga Sumedang Hospital. This research uses an associative quantitative approach with primary data and uses data collection techniques such as observation, interviews, literature reviews and questionnaires. The sampling technique used was non-probability sampling with a purposive sampling type. The population was 245 people, with a sample size of 72 people. The results of the research at Harapan Keluarga Sumedang Hospital show that there is a significant influence between training on job satisfaction of 51,6% for the R^2 test with the results of the t test where the $t_{count} > t_{table}$ ($8,642 > 1,66724$) means H_1 is accepted, there is a significant influence between human resource development on job satisfaction by 47,2% for the R^2 test with the results of the t test where the $t_{count} > t_{table}$ ($7,906 > 1,66724$) means H_1 is accepted, and simultaneously there is a significant influence between training and human resource development on job satisfaction by 59,9% for the R^2 test with the results of the F test where the value of $F_{count} > F_{table}$ ($51,624 > 3,128$).

Keywords : Human Resource Development; Harapan Keluarga Sumedang Hospital; Job Satisfaction, Training.

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, bahwa yang melatarbelakangi penelitian ini adalah fluktuasi jumlah pasien yang diduga karena kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang, kedua hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang dapat menyebabkan naik turunnya pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang. Objek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dengan jenis data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah *non probability sampling* dengan jenis sampel *purposive sampling*. Populasinya yaitu karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang yang berjumlah 245 orang dengan sampel berjumlah 72 orang. Hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 51,6% untuk uji R^2 dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,642 > 1,66724$) artinya H_1 diterima, terdapat pengaruh yang

signifikan antara pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja sebesar 47,2% untuk uji R^2 dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,906 > 1,66724$) artinya H_1 diterima, serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja sebesar 59,9% untuk uji R^2 dengan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,624 > 3,128$).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Pelatihan; Pengembangan SDM; Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang.

PENDAHULUAN

Industri kesehatan di Indonesia memiliki potensi besar, terutama karena kesadaran masyarakat untuk menjalani hidup sehat terus meningkat dari tahun ke tahun. Seiring dengan perkembangan gaya hidup sehat yang pesat, kebutuhan terhadap layanan kesehatan juga mengalami perubahan [1]. Pemerintah terus mengupayakan peningkatan kualitas dan efisiensi rumah sakit seiring dengan perubahan kebijakan dari waktu ke waktu, dengan menetapkan berbagai kebijakan yang mendorong rumah sakit milik pemerintah pusat maupun daerah untuk terus melakukan perbaikan guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Indonesia [2].

Pelatihan memberikan beragam manfaat karir jangka panjang yang mendukung karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Melalui pelatihan, perusahaan dapat menciptakan SDM yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai [3]. Pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam suatu instansi dan sering dianggap sebagai kunci utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, instansi membutuhkan SDM dengan kinerja yang optimal melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga tujuan instansi tercapai sesuai ketentuan yang telah ditetapkan [4].

Kepuasan kerja dapat tercapai apabila karyawan bekerja secara produktif dan harapan mereka terpenuhi oleh instansi. Perhatian instansi akan berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan [5]. Karyawan dapat diikutsertakan dalam berbagai jenis pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas saat ini maupun pengembangan di masa depan [6].

Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang merupakan instansi yang bergerak di bidang Kesehatan, yang memiliki pelayanan seperti rumah sakit pada umumnya. Dalam penanganan yang dilakukan rumah sakit, SDM merupakan bagian penting untuk mengelola seluruh aktivitas, perencanaan, pendayagunaan dan pengembangan yang berkaitan dengan pelatihan agar terorganisirnya seluruh tugas serta kegiatan dalam pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan tabel 1, fluktuasi jumlah pasien tersebut diduga dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM, khususnya bagi tenaga keperawatan (*ners*). Sebagian karyawan masih belum terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, serta pengembangan SDM juga belum banyak diadakan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk menjaga kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan dan Jumlah Pasien di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Pasien	Persentase (%)
2020	142	-	8.854	-
2021	180	26,76	8.432	-4,76
2022	196	8,88	9.422	11,74
2023	204	4,08	10.397	10,34
2024	245	20,09	8.439	-18,83

Sumber: Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang 2025

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif, merupakan jenis penelitian yang sangat menekankan penggunaan angka-angka dalam proses pengumpulan data di lapangan [7]. Penelitian asosiatif ialah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel [8].

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang, dengan jumlah populasi sebanyak 245 orang. Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang terdapat dalam suatu area tertentu dan memenuhi kriteria khusus yang berhubungan dengan permasalahan penelitian [9]. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi atau perwakilannya yang diteliti, diambil sebagai sumber data, dan mampu merepresentasikan keseluruhan populasi [10]. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini ialah teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode penentuan dan pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti [11].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pelatihan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,848 (reliabilitas tinggi). Sedangkan variabel kepuasan kerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 (reliabilitas tinggi). Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.509	2.344
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Diketahui nilai determinasi (R^2) sebesar 0,516, hal ini menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.254	2.279		4.938	.000
	Pelatihan	.630	.073	.718	8.642	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} menghasilkan nilai sebesar $8,642 > t_{tabel}$ 1,66724 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang, adapun 0,000 adalah hasil statistik yang dapat diartikan tetap signifikan karena lebih kecil dari 0,1.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pengembangan SDM dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807 (reliabilitas tinggi). Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.464	2.450

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai determinasi (R^2) sebesar 0,472, hal ini menunjukkan pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja sebesar 47,2% dan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.004	2.647		3.779	.000
	Pengembangan SDM	.656	.083	.687	7.906	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} menghasilkan nilai sebesar $7,906 > t_{tabel}$ 1,66724 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang

Adapun hasil analisis korelasi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.774 ^a	.599	.588	2.14874	.599	51.624	2	69	.000
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan									

Diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,774, artinya terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang. Sedangkan hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.478	2.440		2.655	.010
	Pelatihan	.413	.088	.471	4.689	.000
	Pengembangan SDM	.363	.096	.380	3.786	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,478 + 0,413X_1 + 0,363X_2$$

Interpretasi dari persamaan diatas, yaitu:

1. a = nilai konstanta, artinya apabila semua variabel *independent* memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel *dependent* (kepuasan kerja) sebesar 6,478.
2. Variabel X_1 terhadap Y , dengan nilai koefisien pelatihan untuk variabel X_1 sebesar 0,413 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan terhadap kepuasan kerja akan naik sebesar 0,413 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. Variabel X_2 terhadap Y , dengan nilai koefisien pengembangan SDM untuk variabel X_2 sebesar 0,363 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pengembangan SDM satu satuan terhadap kepuasan kerja akan naik sebesar 0,363 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.588	2.149
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,599. Hal ini berarti bahwa pengaruh dari variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.700	2	238.350	51.624	.000 ^b
	Residual	318.578	69	4.617		
	Total	795.278	71			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan						

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat F_{tabel} yaitu $(k ; n-k) = (2 ; 72-2) = (2 ; 70)$, dalam F_{tabel} dapat diketahui bahwa pertemuan $(2 ; 70)$ adalah 3,128. Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 51,624 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,1 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($51,624 > 3,128$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 51,6%, pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 47,2% dan pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang sebesar 59,9%. Adapun saran bagi Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Sumedang berdasarkan hasil

penelitian yaitu pihak rumah sakit diharapkan dapat mengevaluasi kembali kapasitas ruangan pelatihan dengan cara menghitung jumlah peserta, alat-alat, luas ruangan, pencahayaan dan udara agar dapat memberikan kenyamanan karyawan selama pelatihan, pihak rumah sakit diharapkan dapat menciptakan peluang pengembangan karier yang lebih terbuka dan transparan terhadap benefit saat karier berkembang bagi karyawan dan pihak rumah sakit diharapkan dapat meninjau dan memperbaiki kebijakan promosi agar lebih transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. A. Yamini, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Konsumen dalam Memilih Rumah Sakit di Kota Yogyakarta," *Manag. Insight J. Ilm. Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 132, 2022, doi: 10.33369/insight.17.1.131-140.
- [2] H. Hammad and A. Ramie, "Perkembangan Rumah Sakit di Indonesia di Era Disruptif," *JKM J. Keperawatan Merdeka*, vol. 2, no. 1, p. 5, 2022, doi: 10.36086/jkm.v2i1.1146.
- [3] A. I. Wazdi, I. Rarahwayuni, and G. T. Firsttania, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung," *J. Dimamu*, vol. 2, no. 2, p. 185, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.masoemuniversity.ac.id/index.php/dimamu/article/view/738/478>
- [4] F. Rakhman and dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya," *J. Dimamu*, vol. 1, no. 1, p. 37, 2021.
- [5] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, p. 70, 2017.
- [6] Y. M. Fauzi and D. N. Dewi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja," *J. Maps (Manajemen Perbank. Syariah)*, vol. 3, no. 2, p. 84, 2020, doi: 10.32627/maps.v3i2.131.
- [7] A. F. Djollong, "Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantiative Research)," *Istiqra'*, vol. 2, no. 1, p. 87, 2014.
- [8] U. Nugroho, *Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Purwodadi: CV. Sarnu Untung, 2018.
- [9] N. Suriani, Risnita, and M. S. Jailani, "Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan," *J. IHSAN J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 2, p. 26, 2023, doi: 10.61104/ihsan.v1i2.55.
- [10] Asrulla, Risnita, M. S. Jailani, and J. Firdaus, "Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 3, p. 26322, 2023.
- [11] S. Maharani and M. Bernard, "Analisis Hubungan Resiliensi Matematik Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Pada Materi Lingkaran," *JPMI (Jurnal Pembelajaran Mat. Inov.)*, vol. 1, no. 5, p. 821, 2018.