

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MANDOM
INDONESIA TBK**

f



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Shalya Rayhan Nugrahana

6031901053

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023**

**THE INFLUENCE OF TRAINING PROGRAMS ON
EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION AT PT MANDOM
INDONESIA TBK**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Shalya Rayhan Nugrahana

6031901053

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
ECONOMICS FACULTY
MANAGEMENT DEPARTMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT MANDOM INDONESIA TBK**

Oleh :
Shalya Rayhan Nugrahana
6031901053

Bandung, Juli 2023

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Shalya Rayhan Nugrahana
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 4 Februari 2001
NPM : 6031901053
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MANDOM INDONESIA TBK

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal 28 Juli 2023

Pembuat pernyataan:


(Shalya Rayhan Nugrahana)

ABSTRAK

Saat ini, persaingan pada sektor industri kosmetika dapat dikatakan cukup tinggi baik itu dari perusahaan dalam ataupun luar negeri. Maraknya persaingan tersebut mengharuskan perusahaan unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam persaingan dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dengan memastikan kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Berdasarkan penelitian pendahuluan, didapatkan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan berupaya untuk mengembangkan program untuk meningkatkan engagement dari karyawan itu sendiri yang salah satunya melalui program pelatihan.

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program pelatihan yang dilakukan pada PT Mandom Indonesia Tbk berdasarkan analisis dari perusahaan dan juga persepsi karyawan, kemudian mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, dan mengetahui pengaruh dari persepsi karyawan mengenai program pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk.

Penelitian ini merupakan penelitian applied research dengan metode eskplanatori. Adapun responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Dalam pengolahan dan penganalisisan data, digunakan teknik analisis deskriptif dan uji regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai program pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk, dimana semakin tinggi persepsi karyawan mengenai program pelatihan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. 35.9% varians pada kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui program pelatihan. Berdasarkan pengolahan dan analisis data, didapati bahwa variabel program pelatihan (X) menunjukkan nilai yang termasuk kedalam kategori positif dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai yang termasuk kedalam kategori memuaskan.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Currently, competition in the cosmetics industry sector can be considered quite high, both from domestic and foreign companies. The intense competition requires companies to excel in their competitiveness. Excellence in competition can be achieved through the human resources owned by the company by ensuring employee job satisfaction. Based on preliminary research, a decrease in employee job satisfaction was found, prompting the company to develop programs to enhance employee engagement, including training programs.

The purpose of this research is to determine the effectiveness of the training program conducted at PT Mandom Indonesia Tbk based on the analysis from the company's perspective and the perception of employees. Additionally, it aims to assess the level of employee job satisfaction at the company and to understand the influence of employee perceptions regarding the training program on employee job satisfaction at PT Mandom Indonesia Tbk.

This research is an applied research conducted using the explanatory method. The respondents included in this study were 68 employees of PT Mandom Indonesia Tbk. Descriptive analysis techniques and simple linear regression tests were employed for data processing and analysis.

The results of this study indicate that employee perceptions of the training program have a positive effect on employee job satisfaction at PT Mandom Indonesia Tbk. The higher the employee's perception of the training program, the higher the level of job satisfaction. 35.9% of the variance in job satisfaction can be explained by the training program. Based on data processing and analysis, it was found that the training program variable (X) falls into the positive category, while job satisfaction (Y) falls into the satisfactory category.

Keyword: Training Program, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala karunia dan rahmat-Nya sehingga memberikan kelancaran serta kemudahan bagi penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Keuasan Kerja Karyawan Pada PT Mandom Indonesia Tbk”**. Adapun skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak berikut atas segala bantuan dan dukungan yang senantiasa diberikan kepada penulis:

1. Ayah Nugroho Sisbintoro dan Mama Santi Risna Maya Indriyani yang senantiasa memberikan semangat, keyakinan, kepercayaan, menghibur, dan juga memberi dukungan moral serta materil dari penulis masih kecil hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini. Terima kasih atas doa-doa yang selalu dipanjatkan, semoga gelar ini dapat bermanfaat dan membanggakan kalian.
2. Adik Pradhipta Wangsa Kencana Sisbintoro dan keluarga besar yang selalu mendoakan, memberi keyakinan dan menyemangati penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Kenken, Kiran, Miku, Smuki yang senantiasa menghibur dan menemani penulis setiap pulang ke rumah.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi atas kesabarannya dalam membantu, memberikan pengarahan, dan memberikan motivasi untuk penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Ibu Meidila Anggita, S.E., M.M selaku dosen wali yang membantu memberikan pengarahan dalam perjalanan perkuliahan.
6. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng. selaku dosen penguji yang membantu memberikan pengarahan dan masukan agar skripsi ini diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., M.Sc. selaku dosen penguji yang membantu memberikan pengarahan dan masukan agar skripsi ini diselesaikan dengan baik.
8. Ibu Dr. Istiharini, CMA, CPM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
9. Seluruh jajaran pimpinan, dosen pengajar dan staf tata usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang sudah memberikan

seluruh waktu dan kesempatannya dalam memberikan ilmu bagi penulis sehingga dapat lulus sebagai sarjana dengan ilmu yang bermanfaat.

10. Perusahaan PT Mandom Indonesia Tbk dan seluruh karyawan didalamnya yang bersedia menjadi objek penelitian untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. M. Ilhami selaku seseorang yang selalu meyakini bahwa penulis bisa melewati perjalanan skripsi ini, senantiasa menemani juga *men-support* dari awal masa perkuliahan hingga akhirnya masa terakhir perkuliahan, dan mendengarkan seluruh suka duka pada perkuliahan ataupun penulisan skripsi.
12. Syrfarani Wanadisa, Nahda Aprilia, Alivia Putri Syafa, M. Rafi Akram, Alif Aulia, Dzaky Ramadhan, dan M. Ridhwan Pohan selaku sahabat baik penulis sejak bangku SMA yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta selalu ada untuk penulis setiap saat. Semoga persahabatan ini akan terjalin hingga kita dewasa nanti.
13. Dhisa Leanitya, Tasya Kurnia, Gabriella Sitepu, M. Afnan Shafa, Radi Husaeni, Bunga Putriany, M. Rizadhiardi Hakim, Sarah Adilla, Aliya Nursafa, Nagadish Attira, Shavira Zahra, Nabilla Shafa, Azka Mazaya, Raffi Arrisyad, Matthew Jonathan, Kenneth Susanto selaku orang-orang terdekat penulis di bangku perkuliahan yang selalu menemani penulis, menghibur, meyakini, dan ada disetiap saat penulis membutuhkan dukungan. Semoga pertemanan kita senantiasa terjalin hingga kita dewasa nanti.
14. Seluruh teman-teman pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HMPSM), khususnya teman-teman terbaik dari Divisi Akademik HMPSM 2021-2022 yaitu Aimee De Mont, Michelle Christine, dan Dedrick David yang saling berbagi kisah manis pahit didalam organisasi dan selalu menyemangati penulis. Terima kasih atas seluruh pengalaman yang berharga.
15. Teman-teman seperbimbingan yaitu Salwa Callista, Jonathan Stefan, Fidellia Thiofany, dan Nabilla Shafa yang bersama-sama dari awal bimbingan hingga akhir perjalanan skripsi selesai. Terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya untuk saling menguatkan.
16. Fadia Alike, Gemala Pavita, Sasqia Bunga, dan Nabila Adzani selaku teman perkuliahan pada jurusan Matematika yang senantiasa mendukung dan meyakini penulis dalam menjalani penulisan skripsi ini.
17. Mbak Iyam selaku seseorang yang selalu siap sedia membantu penulis setiap ada di rumah.

18. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2019 yang selalu bersama dari awal masuk kuliah hingga akhir perkuliahan.
19. Seluruh pihak yang berjasa dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga keberkahan selalu menyertai kalian atas segala ketulusan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis. Besar harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang membaca.

Bandung, 26 Juli 2023.

Shalya Rayhan Nugrahana

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Pelatihan	11
2.2.1 Definisi Pelatihan	11
2.2.2 Tujuan Pelatihan	11
2.2.3 Metode Pelatihan	11
2.2.4 Cara Mengukur Efektifitas Pelatihan	13
2.3 Kepuasan Kerja	15
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	15
2.3.2 Aspek Kepuasan Kerja	15

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.3.4 Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.3.5 Teknik Pengukuran Kepuasan Kerja.....	18
2.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja	18
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	21
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data	22
3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.1.3 Operasionalisasi Variabel	23
3.1.4 Pengukuran Variabel	26
3.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	26
3.1.5.1 Uji Validitas	26
3.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.1.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.1.6.1 Analisis Deskriptif	29
3.1.6.2 Uji Normalitas	30
3.1.6.3 Uji Regresi Linear Sederhana	30
3.1.6.3.1 Uji t	31
3.1.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)	31
3.2 Objek Penelitian	32
3.2.1 Profil Perusahaan	32
3.2.2 Struktur Organisasi	33
3.3 Profile Responden	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Analisis Program Pelatihan PT Mandom Indonesia Tbk	49
4.2 Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Program Pelatihan Pada PT Mandom Indonesia Tbk (Periode 1 tahun kebelakang).....	54
4.3 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Mandom Indonesia Tbk.....	64
4.4 Analisis Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mandom Indonesia	76

4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.4.1.1 Uji Normalitas	76
4.4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	78
4.4.2.1 Uji t.....	79
4.4.3 Koefisien Determinasi (R²)	82
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	90
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	90
RIWAYAT HIDUP	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Variabel Operasional Program Pelatihan Karyawan.....	24
Tabel 3.2 Variabel Operasional Kepuasan Kerja	25
Tabel 3.3 Skala Likert Interval.....	26
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Program Pelatihan	27
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	28
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 3.7 Tingkat Usia Responden.....	45
Tabel 3.8 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 3.9 Tingkat Pendidikan Responden	46
Tabel 3.10 Lama Kerja Responden.....	47
Tabel 3.11 Departemen/Unit Responden	47
Tabel 4.1 Jawaban Responden Mengenai Persepsi Pelatihan	54
Tabel 4.2 Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Pengetahuan.....	55
Tabel 4.3 Jawaban Responden Mengenai Perubahan Perilaku	58
Tabel 4.4 Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Kinerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil Kesimpulan Responden Mengenai Variabel Program Pelatihan	62
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Gaji.....	64
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Promosi	66
Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Supervisi.....	68
Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Rekan Kerja.....	70
Tabel 4.10 Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan itu Sendiri	72
Tabel 4.11 Hasil Kesimpulan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.12 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	78
Tabel 4.13 Hasil Persamaan Regresi	78
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	81
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian.....	8
Gambar 3.1 Bagan Organisasi PT Mandom Indonesia Tbk	34
Gambar 4.1 <i>Program Design Process</i>	49
Gambar 4.2 Normal Probability Plot (P-Plot).....	77
Gambar 4.3 Model Regresi Linear	79
Gambar 4.4 Kurva Uji t.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Program Pelatihan	94
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	97
Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Program Pelatihan (X)	101
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	103
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Program Pelatihan (X)	105
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	105

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan pada sektor industri kosmetika saat ini dapat dikatakan cukup tinggi baik itu yang berasal dari perusahaan dalam negeri ataupun perusahaan luar negeri. Hal tersebut didukung oleh data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa pada tahun 2022, sektor industri kosmetika meningkat sebanyak 9,61% dibandingkan tahun sebelumnya. Adapun golongan yang termasuk kedalam industri kosmetika berdasarkan Kelompok Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang diterbitkan oleh BPS adalah usaha pembuatan kosmetik dan bahan kosmetik berupa *make-up*, produk parfum, produk rambut seperti sampo, pengeriting, dan pelurus rambut, produk manikur dan pedikur, tabir surya, *tanning lotion*, produk kebersihan pribadi seperti deodoran, *hair removal*, pasta gigi, dan kosmetik tradisional. Bahkan setelah pandemi Covid-19, tren produk kecantikan terus berkembang di Indonesia yang didasari oleh perubahan gaya hidup masyarakat dan munculnya tren baru yang berdampak pada kesadaran merawat penampilan seseorang.

Maraknya persaingan tersebut tentunya mengharuskan perusahaan untuk dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam persaingan di industri yang sama hanya dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan kinerja yang diberikan oleh para karyawannya. Hal yang sama serta menjadi pendukung kalimat tersebut dikatakan oleh Porter (1998) bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menciptakan sebuah keunggulan kompetitif. Disisi lainnya, diketahui bahwa dalam menghadapi persaingan global, karyawan diharuskan untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang dapat menunjang peran tugasnya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Ginting dan Baene (2021) yang mengatakan bahwa kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal merupakan faktor yang paling krusial dalam bisnis, oleh karena itu karyawan diharapkan untuk

terus mengembangkan potensinya guna mempertahankan keunggulan kompetitif atas perusahaan lainnya. Didukung oleh pernyataan yang diusung oleh Nabila (2021) bahwa perusahaan tidak akan mencapai tujuannya apabila karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki rasa kepuasan atas pekerjaan yang diberikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerjanya adalah dengan memastikan kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Sihombing dkk (2022) bahwa sebuah perusahaan yang memiliki karyawan yang puas akan cenderung lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan tidak cukup puas. Selain itu, dikatakan pula oleh Luthans (2021) bahwa apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Maka dari itu, kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan merupakan sebuah faktor yang sangat krusial untuk diperhatikan serta dikembangkan oleh perusahaan.

PT Mandom Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri kosmetika yang terdapat di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1969 dan bergerak di bidang pembuatan dan perdagangan kosmetik, perawatan tubuh dan rambut, parfum, dan bahan pembersih. PT Mandom Indonesia juga menerapkan prinsip '*human oriented*' yaitu perusahaan yang memfokuskan dan berorientasi kepada manusia. Dalam persaingan yang begitu tinggi, salah satu faktor yang menjadi kunci adalah dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Namun dalam realitanya, sejalan dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara kepada General Manager Human Capital PT Mandom Indonesia, penulis menemukan bahwa dalam 2 tahun terakhir ini kinerja perusahaan sedang menurun sehingga tidak dapat memberikan hasil yang maksimal kepada para karyawannya. Hal tersebut berdampak pada penurunan kepuasan kerja dari karyawan, yang ditemukan melalui survei yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya. Berkaca dari hal tersebut, Departemen Human Capital berupaya untuk mengembangkan program-program untuk meningkatkan *engagement* dari karyawan itu sendiri. Terdapat berbagai program yang dimiliki oleh PT Mandom Indonesia Tbk dalam rangka untuk meningkatkan kinerja organisasi, salah satu program yang dikembangkan adalah

program pelatihan. Pada periode ini, program pelatihan yang dilakukan pada PT Mandom Indonesia Tbk ditujukan untuk pemenuhan *gap competency* berdasarkan hasil dari survei dan *assessment*. Adapun jenis program pelatihan yang dikelola oleh Departemen Human Capital yaitu: (1) Coaching & Counseling, (2) Building Competency, (3) Business Games, (4) Program Persiapan Masa Pensiun, (5) Kaizen, (6) Etos Kerja & Sikap Mental Produktif, dan (7) Basic Leadership. Berdasarkan uraian dari perusahaan, program pelatihan ini butuh untuk dievaluasi lebih lanjut.

Menurunnya kepuasan kerja dari karyawan dikhawatirkan akan mempengaruhi bagaimana perusahaan dapat bersaing dengan kompetitorinya. Kepuasan kerja sendiri dapat dilihat dari berbagai faktor menurut Gilmer (1974), yaitu gaji, perusahaan dan manajemen, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas, keamanan kerja, dan *kesempatan untuk berkembang*. Dalam operasionalnya, saat ini PT Mandom Indonesia Tbk memiliki karyawan dari generasi milenial yang angkanya jauh lebih dominan jika dibandingkan dengan generasi lainnya, yaitu sebanyak 58% dari total seluruh karyawan. Generasi milenial diketahui menganggap kesempatan untuk berkembang merupakan hal yang sangat penting. Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang dikatakan oleh Onibala & Manurung (2017) bahwa generasi milenial memiliki harapan yang tinggi akan pengembangan diri dan mencari makna kerja terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Berkaca dari hal tersebut, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kepuasan karyawannya melalui strateginya yaitu menggunakan program pelatihan.

Program pelatihan merupakan salah satu bentuk implementasi agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang. Pelatihan sendiri bila didefinisikan oleh Widodo (2018) merupakan sebuah proses pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kriteria perusahaan. Dengan melakukan kegiatan pelatihan, perusahaan akan memberikan dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan karyawan sehingga kinerja yang mereka miliki akan lebih efektif dan efisien. Melalui program pelatihan, usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai oleh perusahaan. Pelatihan dibutuhkan bagi karyawan baru untuk menjadi wadah bagi mereka

mengetahui tugas dan jabatan sehingga dapat memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bagi karyawan lama, pelatihan akan dibutuhkan untuk mempersiapkan diri jika dihadapkan dengan kenaikan jabatan ataupun rotasi. Menurut teori yang dikatakan oleh Wibowo (2021), pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juniawan & Utami (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap program pelatihan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Sehingga, berhasil atau tidaknya sebuah program pelatihan sangat bergantung dari bagaimana program tersebut tercapai tujuannya atau tidak. Selain itu, program pelatihan hanya akan membuang banyak biaya jika tidak efektif untuk dilakukan, maka dari itu dibutuhkannya evaluasi secara menyeluruh oleh perusahaan terkait program pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap program pelatihan oleh perusahaan agar mengetahui apakah hal tersebut akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mengevaluasi tepat atau tidaknya pengimplementasian strategi yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mandom Indonesia Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program pelatihan pada PT Mandom Indonesia Tbk (periode 1 tahun kebelakang)?
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai program pelatihan pada PT Mandom Indonesia Tbk (periode 1 tahun kebelakang)?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk?

4. Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana program pelatihan pada PT Mandom Indonesia Tbk.
2. Mengetahui persepsi karyawan mengenai program pelatihan pada PT Mandom Indonesia Tbk.
3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk.
4. Mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, seperti:

1. Penulis
Dengan dilaksanakannya penelitian ini menjadi sebuah wadah bagi penulis untuk dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan dapat memperkuat pengetahuan dan wawasan mengenai penulisan ilmiah di bidang Manajemen Insani.
2. Perusahaan
Dengan dilaksanakannya penelitian ini, harapannya dapat menjadi sumber informasi dan wawasan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui persepsi karyawan terhadap program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga harapannya dapat membantu perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
3. Pihak Lain
Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kesimpulan yang menjadi sumber referensi yang bermanfaat untuk digunakan dalam bidang Manajemen Insani, khususnya mengenai persepsi karyawan terhadap program

pelatihan yang diterapkan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pihak lain disini ditujukan kepada siapa saja yang meluangkan waktu untuk membaca hasil dari penelitian ini.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya, kinerja dan keberlangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus dapat meningkatkan pengelolaan serta pemeliharaan sumber daya manusia melalui implementasi strategi-strategi yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Memiliki sumber daya yang berkualitas tentunya menjadi keuntungan dan fondasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Saat ini, perkembangan industri kecantikan khususnya di Indonesia dapat dikatakan cukup pesat dimana perusahaan lama maupun perusahaan pendatang baru berlomba-lomba dalam menghasilkan produk yang dapat menarik minat kustomer. Tingginya persaingan tersebut tentunya akan dihadapi serta dirasakan oleh pelaku usaha dalam hal ini adalah industri kecantikan. Maka dari itu, perusahaan yang berdiri dituntut untuk dapat memiliki sumber daya yang berkualitas karena akan mempengaruhi keberlangsungan dari perusahaan.

Sumber daya yang berkualitas dapat dicapai oleh perusahaan salah satunya melalui program pelatihan. Dilakukannya pelatihan dapat meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dari karyawan tersebut sehingga dapat diimplementasikan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas sehingga dapat unggul dalam persaingan. Adapun pelatihan sendiri didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang mendapatkan keterampilan untuk membantu mencapai tujuan organisasi yang akan memberikan mereka pengetahuan serta bakat khusus dan dapat digunakan dalam posisi pekerjaan mereka saat ini oleh Yanti, dkk (2021). Kemudian, adapun dimensi-dimensi pelatihan yang diusung oleh Noe (2023) berdasarkan hasil pengembangan dari kerangka kerja Kirkpatrick yaitu:

1. *Reactions* (reaksi)
2. *Learning* (belajar)
3. *Behavior* (perilaku)
4. *Results* (hasil)

Dengan adanya pelatihan yang memadai, dapat mempengaruhi kepuasan dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat krusial untuk dijaga oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan yang disebutkan oleh Pitasari & Perdhana (2018) bahwa karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan bekerja lebih maksimal serta menyerahkan seluruh kemampuannya dan lebih terlibat kedalam organisasi yang mempekerjakannya.

Dengan mengetahui persepsi karyawan akan program pelatihan, akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan berkesinambungan terhadap situasi kerja, hubungan antar rekan kerja, imbalan yang diterima, serta hal yang menyangkut faktor-faktor psikologis dan fisik. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, maka kinerja dari karyawan dan perusahaan diprediksi akan meningkat. Adapun dimensi-dimensi kepuasan kerja yang diusung oleh Luthans (2021) yaitu:

1. Gaji, berkaitan dengan total gaji yang didapat oleh karyawan atas pekerjaan yang sudah diselesaikan dan yang dianggap pantas atas apa yang sudah dikerjakan.
2. Promosi, berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk berkembang dalam sebuah perusahaan untuk mencapai titik karir yang diinginkan.
3. Supervisi, berkaitan dengan bagaimana atasan memberikan pengawasan dan dukungan kepada karyawan.
4. Rekan Kerja, berkaitan dengan kemampuan teknis serta dukungan antar karyawan yang saling diberikan satu dengan yang lainnya.
5. Pekerjaan itu Sendiri, berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dan bagaimana pekerjaan tersebut dianggap menarik dan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat berkembang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniawan & Utami pada tahun 2020, didapati bahwa pelatihan (X) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Kemudian, Penelitian ini akan mengukur bagaimana persepsi karyawan mengenai pencapaian keefektifan dari program pelatihan perusahaan melalui 4 level Kirkpatrick. Dengan uraian tersebut, penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran yang ditulis diatas, penulis memiliki hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

Program pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mandom Indonesia Tbk.