

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA 2024

Muhammad Zulfikar ^{*1}

Fransiska Simanullang ²

Nurlelasari Ginting ³

^{1,2,3} Universitas Tama Jagakarsa

*e-mail : muhammadzulfikar7800@gmail.com¹, fransiskasimanullang15@gmail.com²,
nurlelasariginting7@gmail.com³

Abstrak

Penurunan kinerja karyawan di PT Serasi Autoraya menunjukkan pentingnya efektivitas pelatihan dan kejelasan pengembangan karir dalam mendukung produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian melibatkan 50 responden yang dipilih melalui rumus Slovin dari populasi 100 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas instruktur, kesesuaian materi pelatihan, dukungan atasan, serta kejelasan jalur karir mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. Penelitian menyimpulkan bahwa penguatan program pelatihan yang terarah serta perencanaan pengembangan karir yang lebih sistematis menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kinerja optimal di perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda, PT. Serasi Autoraya

Abstract

The decline in employee performance at PT Serasi Autoraya demonstrates the importance of effective training and clear career development in supporting workforce productivity. This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance. Using a quantitative method with a descriptive approach, the study involved 50 respondents selected using the Slovin formula from a population of 100 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that training and career development had a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. These findings indicate that improving instructor quality, the appropriateness of training materials, superior support, and a clear career path can improve employee motivation and work performance. The study concluded that strengthening targeted training programs and more systematic career development planning are important strategies for increasing productivity and maintaining optimal performance in the company.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance, Multiple Linear Regression, PT. Serasi Autoraya.

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara efektif melalui pelatihan dan pengembangan karir (Kasmir, 2016). Dalam konteks PT Serasi Autoraya, terdapat indikasi penurunan kinerja yang diduga terkait dengan pelatihan yang belum optimal serta kurangnya kejelasan jalur karir. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi teknis dan kesiapan kerja karyawan (Noe, 2017), sedangkan pengembangan karir membantu membentuk motivasi jangka panjang dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan (Handoko, 2018). Ketidakterpenuhinya kedua aspek ini dapat berdampak pada turunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, hingga rendahnya komitmen karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan utama: (1) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah pengembangan karir

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) apakah keduanya secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Serasi Autoraya. Rumusan masalah ini disusun untuk mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi kinerja serta untuk menilai efektivitas kebijakan SDM yang berjalan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Fokus analisis diarahkan pada bagaimana kualitas instruktur, materi, metode, dan tujuan pelatihan, serta kejelasan peluang promosi, dukungan atasan, dan kepuasan karir berkontribusi pada pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki relevansi akademik karena memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja dalam industri transportasi dan logistik—sektor yang memiliki dinamika operasional tinggi sehingga membutuhkan SDM yang adaptif dan kompeten. Meskipun sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel tersebut terhadap kinerja, variasi hasil pada konteks perusahaan dan industri berbeda menunjukkan adanya *research gap* yang perlu ditinjau kembali, khususnya pada perusahaan dengan skala operasional besar seperti PT Serasi Autoraya.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja, tetapi juga memperkaya literatur mengenai manajemen SDM dengan menyediakan bukti empiris pada konteks industri yang masih terbatas diteliti.

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat, Dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif digunakan karena peneliti mengukur variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antar variabel melalui perhitungan statistik (regresi linier). Metode survei digunakan karena data utama diperoleh dari responden melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada karyawan PT Serasi Autoraya.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Serasi Autoraya, yang berlokasi di Jl. Raya Condet No.15, Gedong, Kecamatan Pasar Rebo, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13760.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama Oktober hingga Desember 2024.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Serasi Autoraya yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, yang dipilih dari total populasi 100 karyawan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Sampel terdiri dari karyawan aktif yang memenuhi kriteria sebagai bagian dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir di PT Serasi Autoraya.

C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menurut para peneliti akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya ialah Kinerja.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel independen (terikat) dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya ialah Pelatihan dan Pengembangan Karir.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data primer Data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Serasi Autoraya. Data sekunder, yaitu data tambahan yang diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, dan sumber pendukung lain yang relevan dengan topik penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari Sumber data primer dan Sumber data sekunde. Sumber data primer, yaitu karyawan PT Serasi Autoraya yang menjadi responden dan memberikan jawaban melalui kuesioner. Sumber data sekunder, yaitu dokumen perusahaan, arsip internal, serta literatur pendukung seperti buku, jurnal, dan referensi yang relevan dengan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data yang dikumpulkan menggunakan metode studi pustaka. Metode studi pustaka yaitu metode yang digunakan dengan memahami sastra-sastra yang membuat pembahasan yang berkaitan dengan masalah penelitian dengan mempelajari dokumen-dokumen dari data yang diperlukan, dilanjutkan dengan pencatatan dan perhitungan

2. Dokumentasi

Suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat salinan atau menggandakan data-data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang diperoleh dari sumber-sumber diatas.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu analisis statistik dengan menggunakan software SPSS. Lalu analisis penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik, kemudian diakhiri dengan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan yakni meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Untuk melakukan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan analisis uji T dan uji F.

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian ini mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memverifikasi bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik.

3. Analisis Regresi

Baik regresi linier sederhana maupun regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu dilakukan pula penghitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kekuatan hubungan dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Serasi Autoraya berawal dari perusahaan bernama PT Sinar Inti Telaga, yang berdiri pada

tahun 1985 dan bergerak di bidang jasa penyewaan kendaraan dengan hanya 5 unit kendaraan. Pada tahun 1990, perusahaan ini mengalami transformasi dan resmi menjadi PT Serasi Autoraya, berada di bawah naungan Astra International, dengan identitas pelayanan Toyota Rent a Car. Perkembangan bisnis berlanjut hingga pada 5 Oktober 2001, perusahaan meluncurkan identitas merek baru TRAC – Astra Rent a Car, yang kemudian menjadi salah satu penyedia layanan transportasi terbesar di Indonesia. Hingga kini, perusahaan mengelola lebih dari 25.000 kendaraan dan melayani lebih dari 3.900 pelanggan korporat melalui berbagai lini bisnis dalam SERA Holding Group, termasuk TRAC Driver Service, TRAC Moto Rental, Mobil88, IBID, TFSI, Orent Taxi, serta layanan logistik.

2. Visi Dan Misi PT. Serasi Autoraya

Pada hakikatnya perusahaan didirikan dengan visi dan misi yang digunakan untuk mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

a) Visi

Menjadi perusahaan penyedia jasa solusi transportasi terkemuka di Indonesia.

b) Misi

1. Memberikan layanan solusi transportasi yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan pelanggan.
2. Mengembangkan inovasi layanan melalui pemanfaatan teknologi dan sistem manajemen armada yang terintegrasi.
3. Membangun kepercayaan pelanggan melalui pelayanan profesional dan armada yang handal.
4. Menyediakan layanan transportasi yang aman, efisien, dan dapat diandalkan.

3. Struktur Perusahaan

Gambar 1
Struktur Perusahaan PT. Trac



Sumber: Data Perusahaan PT. Trac

4. Ruang Lingkup Usaha

PT Serasi Autoraya bergerak di bidang jasa penyewaan kendaraan dan layanan solusi transportasi, yang mencakup penyediaan mobil penumpang maupun kendaraan komersial untuk kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Perusahaan menyediakan berbagai jenis layanan rental yang meliputi kendaraan individu, korporat, hingga armada operasional berskala besar.

Selain rental kendaraan, perusahaan juga menawarkan layanan manajemen armada (*fleet management*), yang mencakup pemeliharaan, pengawasan penggunaan kendaraan, pengelolaan biaya operasional, serta dukungan administrasi berbasis sistem informasi terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi kendaraan pelanggan.

Melalui grup usahanya (*SERA Holding Group*), PT Serasi Autoraya juga beroperasi di berbagai sektor pendukung, antara lain:

1. Penyediaan pengemudi profesional (*TRAC Driver Service*)
2. Rental kendaraan roda dua (*TRAC Moto Rental*)
3. Bisnis kendaraan bekas (Mobil88 dan IBID Balai Lelang)

4. Pengiriman kendaraan melalui kapal motor (TFSI)
5. Jasa transportasi taksi (*Orent Taxi*)
6. Layanan logistik dan distribusi (Harmoni Logistik & SERA Logistik)

Dengan cakupan layanan yang komprehensif, perusahaan berperan sebagai penyedia total transportation solution, yaitu solusi transportasi terpadu untuk memenuhi kebutuhan mobilitas individu maupun perusahaan secara efisien dan profesional.

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ringkasan hasil uji regresi ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,805	0,001	Signifikan
Pengembangan Karir (X2)	0,173	0,022	Signifikan
Konstanta	1,355	0,660	—

Persamaan regresi:

$$Y = 1,355 + 0,805X_1 + 0,173X_2$$

2. Analisis Korelasi

Tabel korelasi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir memiliki hubungan sedang-kuat.

Tabel 2
Korelasi Antarvariabel

Hubungan	r	Interpretasi
Pelatihan – Kinerja	0,883**	Sangat kuat, signifikan
Pengembangan Karir – Kinerja	0,665**	Sedang-kuat, signifikan
Pelatihan – Pengembangan Karir	0,616**	Sedang, signifikan

3. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana memperkuat temuan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Regresi Sederhana Pelatihan → Kinerja

Variabel	B	Sig.
Pelatihan	0,931	0,001

Tabel 4
Regresi Sederhana Pengembangan Karir → Kinerja

Variabel	B	Sig.
Pengembangan Karir	0,590	0,001

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan faktor paling dominan dalam

mempengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien regresi terbesar ($\beta = 0,805$) dan korelasi yang sangat kuat ($r = 0,883$). Artinya, semakin efektif program pelatihan, semakin meningkat keterampilan, kualitas kerja, dan produktivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Dessler yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan teknis maupun perilaku kerja karyawan. Dalam konteks PT Serasi Autoraya, pelatihan berkontribusi signifikan karena industri transportasi menuntut ketepatan operasional, ketanggapan layanan, dan pemahaman prosedural yang kuat.

Kontribusi akademik, hasil ini memperkuat literatur yang menempatkan pelatihan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja pada sektor jasa. Perusahaan perlu menjaga kualitas pelatihan, memastikan relevansi materi dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kompetensi instruktur agar hasilnya lebih optimal.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir juga terbukti signifikan meskipun pengaruhnya tidak sebesar pelatihan. Koefisien regresi ($\beta = 0,173$) dan korelasi sedang-kuat ($r = 0,665$) menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi bekerja ketika mereka melihat adanya jalur karir yang jelas dan peluang promosi.

Temuan ini konsisten dengan Robbins yang menekankan bahwa kejelasan arah karir meningkatkan komitmen kerja dan motivasi intrinsik. Pada PT Serasi Autoraya, sistem karir yang belum sepenuhnya transparan dapat menjadi alasan mengapa pengaruh variabel ini lebih rendah dibanding pelatihan.

Kontribusi akademik memberikan bukti empiris bahwa aspek motivasional seperti pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan dalam konteks industri transportasi, namun efeknya bergantung pada keterbukaan informasi karir di organisasi. Makna manajerial perlu peningkatan komunikasi promosi, sistem karir yang lebih terstruktur, dan program pengembangan kompetensi yang terukur untuk memperkuat motivasi.

3. Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir

Uji simultan menunjukkan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, efektivitas kerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mengombinasikan peningkatan keterampilan melalui pelatihan dengan motivasi jangka panjang melalui pengembangan karir.

Temuan ini mendukung pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia modern yang memadukan *skill development* dengan *career progression* sebagai strategi menyeluruh peningkatan kinerja.

Kontribusi akademik studi ini memperluas pemahaman bahwa pelatihan dan pengembangan karir perlu dijalankan secara simultan untuk memberikan hasil optimal, khususnya pada organisasi penyedia layanan transportasi yang mengandalkan kualitas Sumber Daya Manusia. Program Sumber Daya Manusia tidak boleh berdiri sendiri, pelatihan tanpa jalur karir yang jelas akan menurunkan motivasi, sedangkan jalur karir tanpa pelatihan akan menurunkan kompetensi.

Implikasi Teoretis:

- 1) Mendukung teori bahwa pelatihan adalah determinan utama produktivitas.
- 2) Memperkuat bukti empiris bahwa pengembangan karir berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.
- 3) Menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan dan pengembangan karir lebih efektif daripada penerapan salah satu intervensi.

Implikasi Praktis:

- 1) Perusahaan perlu merancang pelatihan berbasis kompetensi dan perkembangan teknologi.
- 2) Jalur karir harus dikomunikasikan secara terbuka untuk meningkatkan motivasi.
- 3) Strategi pengembangan SDM sebaiknya dibuat komprehensif dengan keterkaitan antarprogram.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjawab seluruh tujuan dan rumusan masalah penelitian, yaitu bahwa pelatihan memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan pengembangan karir juga berperan penting dalam mendorong motivasi dan kinerja. Secara teoritis, hasil penelitian menguatkan pandangan bahwa pengembangan kompetensi dan kejelasan jalur karir merupakan dua komponen penting dalam model peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat kualitas pelatihan serta memperjelas jalur pengembangan karir agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan fokus hanya pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek ke perusahaan lain dalam industri serupa atau menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. Halaman 123.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noe, Raymon A. (2017). *Employee Training and Development*, ME. Graw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.