

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT MUSI HUTAN PERSADA**



Tesis oleh
RIZKI AUDINA PUTRI
01012622125006

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA

Disusun oleh:

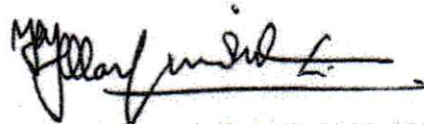
Nama : Rizki Audina Putri
NIM : 01012622125006
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Tanggal : 20 Juli 2023

Pembimbing II



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Tanggal : 20 Juli 2023

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT MUSI HUTAN PERSADA**

Disusun Oleh:
Nama : Rizki Audina Putri
NIM : 01012622125006
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 1 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,
Palembang, 1 Agustus 2023



Ketua

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP : 196703141993032001

Anggota

Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Anggota

Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E
NIP. 196706241994021002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP : 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Audina Putri
NIM : 01012622125006
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Musi Hutan Persada

Pembimbing

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

Anggota : Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D

Tanggal Ujian : 1 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, September 2023
Pembuat Pernyataan,



Rizki Audina Putri
NIM. 01012622125006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kita berada disini untuk belajar, dan dunia adalah guru kita. Ketika kita gagal dalam pelajaran, kita harus mengulanginya lagi dan lagi. Begitu kita gagal, kita pindah kepelajaran yang berikutnya (dan kita tidak pernah kehabisan pelajaran).”

PERSEMBAHAN

- Universitas Sriwijaya
- Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- Dosen Pembimbing dan Penguji
- Kedua Orang Tua Tercinta Ibu dan Ayah
- Adik-adik Tersayang
- Teman-teman Penulis
- Rekan-rekan Mahasiswa/I Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Musi Hutan Persada”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Studi Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan, maka dari itu dibutuhkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

Akhir kata, semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, September 2023

Penulis,

Rizki Audina Putri
NIM. 01012622125006

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dalam penulisan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Musi Hutan Persada”**. Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dari semua pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku pembimbing satu dan selaku coordinator program studi magister manajemen yang telah bersedia membimbing dan memberikan arahan sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini
2. Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing penulis sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dosen Penguji Ujian Komprehensif dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan masukan untuk perbaikan dalam penyelesaian tesis ini
4. Drs. Isnurhadi, M.BA., Ph.D selaku Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan bagi penulis
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan. Serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan tesis ini
6. Ayah dan Ibu tersayang, atas dukungan dan kasih sayang yang selalu diberikan kepada penulis. Selalu menjadi motivator dan guru terbaik untuk penulis, yang membimbing penulis dari kecil hingga saat ini
7. Adik-adik tersayang, Alan Prayoga S.Si dan Renaldi Rahmadika A.Md, T. yang ikut mendoakan dan memberikan dukungan

8. Jaka Brawijaya yang telah memberikan dukungan dari pertama kali penulis melangkah kaki ke Magister Manajemen sampai akhir penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh Manajemen dan karyawan PT Musi Hutan Persada, khususnya Direktur HR & GA Ibu Maya Liony dan HR Division Head Bapak Dudi Priatna yang telah memberikan izin kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Serta kepada rekan-rekan Divisi Human Resources PT MHP, semoga selalu Jaya
10. Bapak Hendri Hairani dan Bapak Bastian Gumay yang telah memberikan rekomendasi untuk dapat melanjutkan Pendidikan di Magister Manajemen.
11. Teman-teman seperjuangan Angkatan 50 C, atas dukungan dan kerja samanya selama ini

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan nikmat dan karuniaNya kepada semua pihak atas segalanya yang telah diberikan. Penulis berharap semoga karya yang masih jauh dari kesempurnaan ini bisa memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakaatuh.

Palembang, September 2023
Penulis,

Rizki Audina Putri
NIM. 0101 2622125006

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA

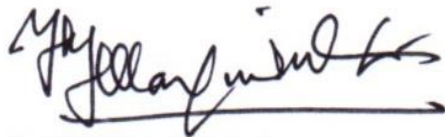
Oleh
Rizki Audina Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja di PT Musi Hutan Persada. Pelatihan kerja merupakan upaya dalam meningkatkan pengetahuan karyawan, sedangkan komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan yang memungkinkan setiap orang untuk menangkap informasi secara langsung baik verbal maupaun nonverbal. Selain itu kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *sampling* yakni sebanyak 100 karyawan yang terdiri dari semua divisi dan level jabatan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menambahkan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan kerja dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Musi Hutan Persada.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja*

Pembimbing Tesis

Ketua,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota,



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND INTERPERSONAL
COMMUNICATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT
PT MUSI HUTAN PERSADA**

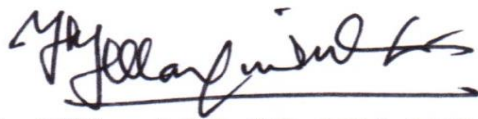
By:

Rizki Audina Putri

This study aims to determine and analyze how job training and interpersonal Communication influence job satisfaction at PT Musi Hutan Persada. Job training is an effort to increase employee knowledge, while interpersonal Communication is a process of delivering messages that allows everyone to capture information directly, both verbally and nonverbally. In addition, job satisfaction is a feeling that supports or does not support the employee related to his work or his condition. The technique of taking samples in this study is by using the sampling method, namely, as many as 100 employees of all divisions and positions. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis by adding the t-test and F-test. The results showed that job training and interpersonal communication variables partially had a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Musi Hutan Persada employees.

Keywords: Job Training, Interpersonal Communication, Job Satisfaction

Pembimbing Tesis
Ketua,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota,



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

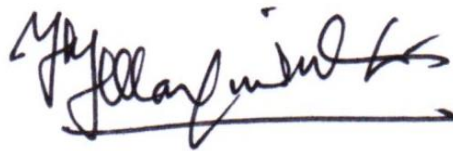
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Rizki Audina Putri
NIM : 01012622125003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi
Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT
Musi Hutan Persada

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Tesis
Ketua,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota,



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rizki Audina Putri
Jenis Kelamin : 01012622125006
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 1 September 1994
Agama : Islam
Status : Lajang
Alamat rumah : Perum Prabu Indah Blok I.2 No 3, Gunung Ibul,
Prabumulih Timur, Kota Prabumulih
Alamat Email : rizkiaudina@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 01 Prabumulih
SMP : SMP Negeri 01 Prabumulih
SMA : SMA Negeri 03 Prabumulih
S1 : S-1 Psikologi Universitas Islam Indonesia
Pekerjaan : Recruitment Specialist PT Musi Hutan Persada

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pelatihan Kerja	8
2.1.2 Komunikasi Interpersonal	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	33
2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kepuasan Kerja	33

2.3.2 Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	37
3.2 Rancangan Penelitian	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.6 Definisi Operasional Variabel	38
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	40
3.7.1.1 Uji Validitas	41
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	41
3.7.2 Konversi Skala dari Ordinal ke Interval	41
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.3.1 Uji Normalitas	42
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	42
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.4.1 Koefisien Korelasi (r)	44
3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.7.4.3 Uji Hipotesis	45
3.7.4.3.1 Uji F (Kelayakan Model)	45
3.7.4.3.2 Uji t	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	49
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	60

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.2.3 Method of Successive of Interval (MSI)	62
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	63
4.2.4.2 Uji Multikolinieritas.....	63
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.2.5.1 Koefisien Korelasi (r).....	64
4.2.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.2.5.3 Uji Hipotesis	66
4.2.5.3.1 Hasil Uji t (Parsial).....	66
4.2.5.3.2 Hasil Uji F (Kelayakan Model).....	67
4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
5.3 Implikasi Penelitian	72
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Persentase Capaian Pelatihan PT MHP Tahun 2020-2022.....	4
Tabel 2	Jumlah Pelanggaran “Tidak Mengindahkan Perintah dan Instruksi Atasan....	5
Tabel 3	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4	Jumlah Sample Penelitian.....	33
Tabel 5	Definisi Operasional.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual.....	2
----------	--------------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

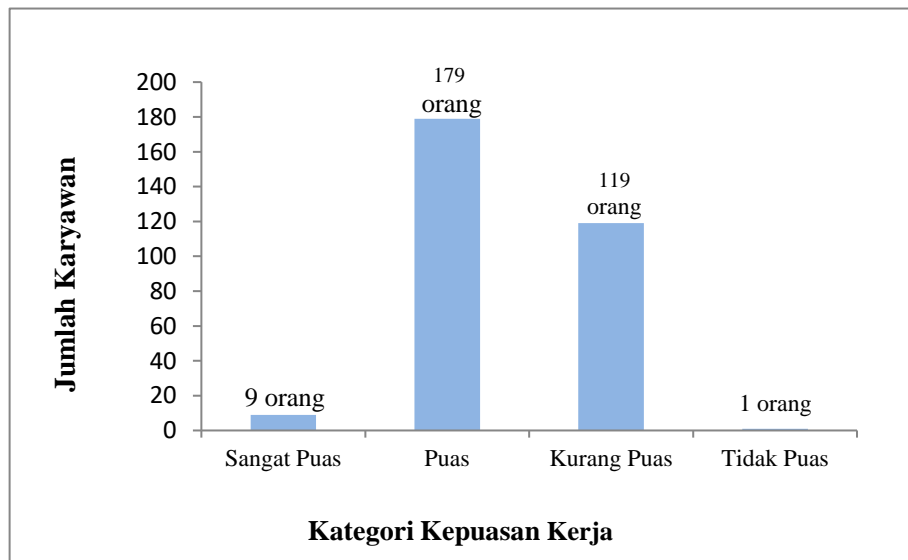
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dimiliki oleh sebuah organisasi. Menurut Sudarmanto (2009) sumber daya manusia memiliki peranan yang dapat menentukan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, apabila memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan harus meningkatkan perasaan positif karyawannya yang ditandai dengan adanya kepuasan kerja. Menurut Diasmoro (2016), seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Handoko (2000) semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat, namun sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai yang dianut, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapatkan. Perasaan puas yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat menimbulkan motivasi untuk bekerja secara lebih baik, dapat mencegah adanya tindakan negatif yang dapat dilakukan oleh seseorang pekerja dan dapat mengurangi perbuatan yang merugikan perusahaan (Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja karyawan menjadi fokus utama bagi perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI). Saat ini Hutan Tanaman Industri (HTI) menjadi tumpuan produksi hasil hutan masa depan, oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai target perusahaan. Salah satu perusahaan

HTI yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan adalah PT Musi Hutan Persada. PT Musi Hutan Persada (MHP) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha pemanfaatan hasil hutan kayu yang berkomitmen untuk berkontribusi dalam perkembangan sosial dan ekonomi serta konservasi lingkungan global dengan melakukan kegiatan perusahaan yang benar dan jujur. Selain itu, PT Musi Hutan Persada memiliki tujuan jangka panjang sebagai perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI) nomor satu di Provinsi Sumatera Selatan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, saat ini manajemen terus memperbaiki sistem diperusahaan dan menjaga sumber daya manusia yang ada didalamnya salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan nyaman dan tetap bertahan di perusahaan.

Dalam upaya menjaga kenyamanan karyawan saat ini, manajemen PT Musi Hutan Persada terus melakukan evaluasi. Melalui divisi *Human Resources*, manajemen perusahaan melakukan survei kepuasan kerja yang disebar melalui *google form*. Dari hasil survey yang telah diikuti 308 karyawan didapatkan hasil sebagai berikut:



Grafik 1.1 Survei Kepuasan Kerja PT MHP Tahun 2022

Dari grafik di atas tentang data survey kepuasan kerja karyawan PT MHP tahun 2022, sebanyak 9 orang karyawan menjawab sangat puas, 179 orang karyawan menjawab puas, 119 orang karyawan menjawab kurang puas dan 1 orang karyawan menjawab tidak puas. Adapun item yang tercantum dalam survey kepuasan karyawan yaitu: Kepuasan terhadap sistem pengembangan atau pelatihan, sistem pengupahan, lingkungan mess dan fasilitas, serta komunikasi antar karyawan dan atasan. Berdasarkan hasil survey kepuasan karyawan tersebut, belum semua karyawan merasa puas dengan apa yang didapatkan di PT Musi Hutan Persada.

Menurut Saprudin (2018), Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pekerjaan, kompensasi, kesempatan untuk promosi, kemampuan supervisi atasan serta rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi dan pelatihan serta sistem pengembangan karyawan. Dari beberapa faktor tersebut, untuk mencapai kepuasan kerja maka perlu dilakukannya pelatihan bagi karyawan. Menurut Abozed *et al* (2009) pelatihan merupakan program untuk meningkatkan keterampilan karyawan demi untuk mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan yang kuat dari pemimpin diperusahaan dan mampu memberikan peran positif bagi karyawan. Dalam penelitian Meidita (2019) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena pelatihan mampu meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan motivasi, dan dapat menambah pengetahuan sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan.

Dalam audit rutin PT Musi Hutan Persada, pemenuhan kompetensi melalui sistem pelatihan merupakan salah satu poin penting untuk dilakukan penilaian. Akan tetapi, sistem pelatihan yang dilakukan dianggap belum bisa mengakomodir peningkatan keterampilan dan pemenuhan kamus kompetensi yang telah disusun oleh perusahaan, sehingga hal ini masih menjadi fokus untuk dilakukan peningkatan dan perbaikan setiap tahunnya. Pelatihan juga dijadikan dasar untuk bahan pertimbangan dalam proses promosi karyawan, khususnya untuk karyawan yang masuk dalam program *talent pool*. Target pencapaian pelatihan setiap tahun di PT Musi Hutan Persada adalah di atas 100%, baik *in house training* maupun

public training. Berikut persentase capaian pelatihan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir dari 2020 sampai dengan 2022:

Tabel 1.1 Persentase Capaian Pelatihan 2020-2022

No	Jenis Pelatihan	Target (%)	Capaian (%)		
			2020	2021	2022
1	<i>In house training</i>	60%	35%	5%	55%
2	<i>Public Training</i>	40%	15%	15%	25%
Total		100%	50%	43%	75%

Sumber: Informasi administrasi Department People Development, 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa persentase pencapaian pelatihan selama tiga tahun berturut-turut tidak mencapai 100%. Tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sehingga banyak hal yang tidak dapat dikembangkan karena keterbatasan pengetahuan. Menurut Elnaga *et al*, (2013) jika tidak ada pelatihan yang tepat, karyawan tidak dapat mengembangkan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan telah dibekali dengan pelatihan, maka akan cenderung menjaga kinerjanya. Menurut Ragawati, *et al* (2014), tujuan dari pelatihan diantaranya untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan diluar kemampuan karyawan agar dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan agar cepat beradaptasi terhadap perubahan metode kerja dan memaksimalkan hasil kerja serta untuk memberikan dampak kemajuan untuk perusahaan. Dari hasil penelitian Jami, *et al*, (2020) pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan akan merasa puas ketika dapat mengembangkan diri dan mengasah keterampilannya.

Menurut Brunetto dan Wharton (2002), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi antar rekan kerja dapat memberikan dampak yang efektif dalam menurunkan *turnover* pada karyawan (Nwagbara, 2013). Komunikasi yang terjalin antar individu dalam perusahaan (*interpersonnel communication*) merupakan media komunikasi manajemen

perusahaan dengan sumber daya manusianya. Realisasi komunikasi antar individu (interpersonal) melalui bahasa tubuh, kontak bicara berhadapan dan kontak telepon akan berlangsung efektif apabila setiap individu pelaku menghormati dan mematuhi norma dan nilai – nilai yang mengatur perilakunya dalam berkomunikasi sesuai dengan peran masing – masing individu dalam perusahaan. Menurut Siburian (2013), komunikasi interpersonal menjalankan empat fungsi utama dalam mengatur hubungan antar anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu dengan memberikan kontrol individu, mengatur emosi, menambah informasi dan memotivasi individu.

Dalam penelitian Ayuni (2018) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT Djarum di Kudus. Dalam penelitian Pertiwi, dkk (2019) didapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. PT Musi Hutan Persada merupakan perusahaan yang berada dibawah *Marubeni Corporation* yang kantor pusatnya berada di Jepang. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di PT MHP tidak hanya orang Indonesia, akan tetapi terdapat beberapa karyawan yang berasal dari negara Jepang, Filipina dan India. Bahasa sehari-hari yang digunakan adalah bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Kendala perbedaan bahasa sering kali menjadi permasalahan dalam menjalin komunikasi interpersonal khususnya pada saat koordinasi masalah pekerjaan. Permasalahan ini ditunjukkan dengan adanya data pelanggaran mengenai bawahan yang tidak mengindahkan instruksi dan perintah atasannya yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pelanggaran “Tidak Mengindahkan Perintah dan Instruksi Atasan”

Jenjang Jabatan	Jumlah Karyawan yang Melakukan Pelanggaran	
	Tahun 2021	Tahun 2022
Staff	5 orang	3 orang
Foreman	3 orang	4 orang
Supervisor	9 orang	11 orang

Section Head	3 orang	1 orang
Department Head	1 orang	-
Total	21 orang	19 orang

Sumber: Data SP Human Resources PT MHP

Selain dari pada itu, menurut data analisa pada *exit interview* PT Musi Hutan Persada tahun 2022, karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan memiliki beberapa alasan diantaranya: Komunikasi antar rekan kerja dan atasan yang kurang baik, sistem jenjang karir yang belum terorganisir, sistem pelatihan yang belum berjalan dengan baik dan fasilitas yang diterima masih belum sesuai dengan standar perusahaan HTI. Dari empat alasan tersebut, alasan komunikasi menduduki urutan pertama, karena apabila tidak terjalin komunikasi interpersonal antar rekan kerja dan atasan, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Uddin (2022); Solfiyani (2022); Sitompul (2021); Resnadita (2020); Yadewani & Nasrul (2019); Nashar, *et al* (2018); dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Akan tetapi, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Pareraway, *et al* (2018); Putra, *et al* (2019) dimana hasil penelitiannya pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Simanjorang (2019) didapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain dari pelatihan kerja, komunikasi interpersonal juga mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wiadana (2023); Oksiani (2023); Sriani, *et al* (2022); Murbbekti & Amarilyn (2022); Pertiwi (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciyanti & Wijono (2018); Zakiyah & Wahyono (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas dan adanya perbedaan kesimpulan dari beberapa penelitian (*research gap*) serta fenomena kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai, proses pelatihan dan komunikasi interpersonal yang belum maksimal yang terjadi di PT Musi Hutan Persada mendorong peneliti untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Musi Hutan Persada”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yakni, bagaimana pengaruh pelatihan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT Musi Hutan Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Musi Hutan Persada.
- b. Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Musi Hutan Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT Musi Hutan Persada berkaitan dengan pelatihan kerja, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menjadi bahan pertimbangan serta evaluasi terhadap kebijakan yang saat ini sedang dijalani.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta pengembangan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abozed, et al. 2009. The Influence of Work Environmental Factors on Motivation to Transfer Management Training: Case Study of The Libyan Oil Industry. *In 4 the Annual Conference Liverpool BEAN (p.9)*
- Achroza, Faela Hanik. 2013. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dosen Pembimbing Mahasiswa dan Problem Focused Coping dengan Stres Dalam Menyusun Skripsi Pada Mahasiswa FKIP Bimbingan dan Konseling Universitas Muria Kudus.
- Ashar, Sunyoto Munandar, 2012, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Budi, Setiawan. 2021. Minimalisir Konflik dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili, Vol 1, No 2. Sekolah tinggi Teologi Pelita Hati Denpasar Bali.*
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat .Jakarta.
- DeVito, Joseph A. 2007. *The Interpersonal Communications Book*. Pearson Education.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 05(01), 107–125.*
- Fajar, Marhaeni, Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Gallup, 2016. How Millennials want to Work and Live: The Six Bis Changes Leader Have to Make. Washington: Gallup Inc
- Handoko, T. Hani.(2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE)
- Hasibuan, M. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, et al. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Volume 2 (1).*

- Hidayat, Taufiq. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kriswinahyu, Antonia. 2020. Kriteria Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. Skripsi Program Studi Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Jami, et al. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Borneo Student Research Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Volume 2, No 1.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Self-efficacy: core of employee success. *Development and Learning in Organizations*, 33(3), 9–12. <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2018-0045>.
- Kirkpatrick, D. L. 1959. Techniques for evaluating training programs. *Journal of ASTD*, Vol. 11.
- Maulana, H. Gumelar. G. 2013. Psikologis Komunikasi dan Persuasi. Jakarta: Akademia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meidita, Anggi. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 2*, 226-237.
- Medina, E. (2012). Job satisfaction and employeeen turnover intention: What does organizational culture have to do with it? Thesis of Masters of Arts. Fall. Columbia University.

- Muhammad, Arni. 2002. Komunikasi Organisasi. Bandung : Rosdakarya.
- Noe, Raymond A. 2010, Employee training and developmen.—5th ed. McGraw-Hill/Irwin. United States
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nwagbara, U., Oruh, E. S., Ugorji, C., Ennsra, M. (2013). The impact of effective communication on employee turnover intension at first bank of Nigeria. Journal Greenwich School of Management London, Royal Hill 2, (4), 13 – 21.
- Paranginangin, B.B & Perbawaningsih, Yudi. 2016. Model Komunikasi Interpersonal Generasi Muda Suku Batak Karo di Yogyakarta Melalui Tradisi Ertutut. Jurnal Komunikasi ASPIKOM, Volume 2 Nomor 6, Januari 2016, Hal 425-436.
- Pramono & Handini. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Vol 1, hal 52-65.
- Ragawati, Erlind, et al. 2014. Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Sudi Pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), h; 1-9
- Rimbawan.com. Daftar Anggota APhi. Diakses pada 16 Januari 2023, dari <https://www.rimbawan.com/daftar-anggota-aphi/>
- Salah, M. Raja. 2016. The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity, *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol.5, Issue 7
- Scott A. Snall , Shad S. Morris & George W. Bohlander 2016. Managing Human Resouces, Canada: Cengage Learning.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, Hendry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE TKPN. Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Universitas Terbuka, Vol 4, No 1, 2021, h; 269-278.

- Simanjorang, Elida. (2019). Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi (STIE) Labuhanbatu, Rantauprapat, Sumatera Utara. *Jurnal Ecobisma*, Vol 6 No 1.
- Simanjuntak, et all. 2021. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Solfiyani, et al. 2022. Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT dein Prima Genertor Bekasi). *Jurnal Manajemen FE-UB*, Vol. 10 No.1, h; 1-22.
- Siagian, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. California CA, Sage Publications, Inc.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2014.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Supatmi, et al. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Volume 7 No 1 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Walgito, Bimo, Psikologi Sosial (Suatu Pengantar), Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2001.
- Wood, Julia. T. 2013. Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yadewani, Dooris & Nasrul, Herni W. 2019. Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputer Jayanusa Vol 8 No 3*, hal: 537 -588.
- Zakiyah, N & Wahyono. 2020. Peran Kualitas Pelayanan dalam Memediasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic Education Analysis Journal*, hal 690-703.