

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Tulus Fajar Pangestu¹ Heri prasetyo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, DI
Yogyakarta, Indonesia
E-mail: tulusfajar89@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Takom 1922 Cafe & Resto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data yang diperoleh digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara objektif. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda serta uji mediasi dengan pendekatan bootstrapping melalui aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta strategi pengelolaan SDM yang efektif.

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja karyawan; pelatihan; pengembangan karier.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance through job satisfaction at Takom 1922 Cafe & Resto. This research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to all employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression and mediation testing with a bootstrapping approach through SPSS software. The results show that training and career development have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance and is able to mediate the relationship between training and career development and employee performance. The findings indicate that improving the quality of training and career development can increase job satisfaction, which ultimately improves employee performance. This study provides theoretical implications for the development of human resource management knowledge and practical implications for company management in developing more effective and sustainable human resource management strategies.

Keywords: career development; employee performance; job satisfaction; training

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada industri jasa seperti *cafe* dan restoran yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Industri *food and beverage* saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap tempat makan sekaligus tempat berkumpul dan bersosialisasi. Kondisi tersebut menyebabkan persaingan bisnis antar *cafe* dan *restoran* semakin ketat sehingga perusahaan dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan berkualitas. Kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu mempertahankan kepuasan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan (Razmayanti & Kusuma, 2024).

Selain itu, kinerja karyawan pada industri *cafe* dan restoran juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, mampu memberikan pelayanan yang baik, serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi (Abhipraya & Amalia, 2025).

Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan karena karyawan berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas cenderung mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan karier secara berkelanjutan agar karyawan memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan daya saing organisasi (Kurniawan et al., 2022). Pelatihan juga berperan dalam membentuk budaya belajar di lingkungan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja secara berkelanjutan (Nuryanto et al., 2022).

Selain pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Pada industri jasa seperti *cafe* dan restoran, motivasi kerja sangat dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja secara profesional dan mempertahankan kualitas pelayanan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian internasional menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena dapat mendorong semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas dalam organisasi (Seku & Andriyani, 2023).

Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan memahami standar kerja perusahaan, meningkatkan kemampuan pelayanan, serta mengurangi

kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai cenderung memiliki rasa percaya diri lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri *coffee shop* (Ha et al., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada industri jasa.

Pengembangan karier juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, serta memperoleh jenjang karier yang lebih jelas. Karyawan yang memiliki peluang pengembangan karier cenderung merasa lebih dihargai oleh perusahaan sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja. Pengembangan karier yang dilakukan secara tepat dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara perusahaan dan karyawan (Meisy, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan (Prawira, 2025).

Kepuasan kerja menjadi faktor lain yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja juga mampu mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pelanggan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Agung, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja karyawan (Setiawan, 2021).

Pada industri *cafe* dan *restoran*, kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh konsistensi kinerja sumber daya manusia. Takom 1922 Cafe & Resto sebagai salah satu usaha pada bidang *food and beverage* juga menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan dan konsistensi kinerja karyawan. Tantangan tersebut terlihat pada aspek pelayanan pelanggan, komunikasi kerja antar karyawan, kedisiplinan kerja, dan produktivitas kerja yang harus terus dijaga agar tetap sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Pelatihan dan pengembangan karier menjadi upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja sekaligus menciptakan kepuasan kerja karyawan (Daniel irfansyah, 2024).

Kondisi persaingan usaha yang semakin ketat menyebabkan perusahaan tidak hanya dituntut memiliki produk yang baik, tetapi juga pelayanan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan loyalitas konsumen terhadap perusahaan. Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya penelitian

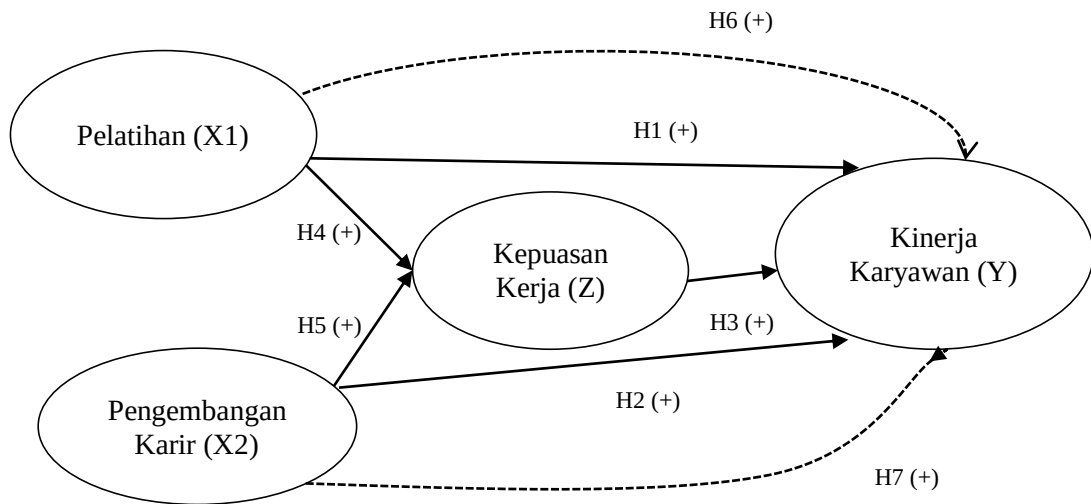
mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan (Rulianti, 2023).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja (Twum et al., 2025). Penelitian lain menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja (Pratama et al., 2024);(Dewi & Rahmawati, 2020). Variasi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya terkait peran variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Penelitian mengenai variabel mediasi dalam hubungan sumber daya manusia juga masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian lain menggunakan variabel seperti stres kerja dan variabel organisasi lainnya (Prayoga et al., 2023). Penelitian pada sektor *cafe* dan *restoran* juga masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada perusahaan manufaktur maupun perusahaan besar lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian terkait peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada sektor *food and beverage*, khususnya pada usaha lokal (Noor, 2024).

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan kepuasan kerja sebagai *variabel* mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Takom 1922 Cafe & Resto(Ariansy & Kurnia, 2022). Penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada pengaruh langsung pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan tanpa menjelaskan mekanisme tidak langsung melalui kepuasan kerja . Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan analisis mediasi dengan metode *bootstrapping* melalui *SPSS* untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian (Putu et al., 2025).

Model penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pelatihan dan pengembangan karier berperan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Fajri & Amelya, 2022).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah, 2026

Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan memahami standar kerja, meningkatkan kemampuan teknis, serta memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan cenderung merasa lebih percaya diri dan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal (Ali et al., 2021). Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja karena perusahaan dianggap memberikan perhatian terhadap pengembangan kemampuan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Nurul, 2024).

H₁: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karier merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang melalui peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, promosi jabatan, dan perencanaan karier yang jelas. Pengembangan karier yang baik dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karena adanya peluang untuk berkembang dalam perusahaan (Adi, 2022). Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan karier cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki harapan yang lebih baik terhadap masa depan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap perkembangan karier mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Januari et al., 2024).

H₂: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan pelayanan, serta

mengurangi kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan juga mampu meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan pada perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusuf & Hendra, 2023).

H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Rakha et al., 2024).

Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dan peningkatan kompetensi dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kejelasan karier cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki peluang pengembangan karier yang jelas. Kondisi tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cahaya, 2019).

H₄: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang diperoleh dari kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang diterima. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan kerja juga dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang nyaman dan peluang pengembangan diri yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ningmabin & Adi., 2022).

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja diduga mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai cenderung merasa lebih nyaman dan puas terhadap pekerjaannya karena memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut dapat mendorong peningkatan semangat kerja dan produktivitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Setiawan et al., 2021).

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki peluang berkembang dan memperoleh penghargaan atas kinerjanya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut

menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga berdampak tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Farhan Saputra *et al.*, 2024) (Ramadhani *et al.*, 2024).

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Takom 1922 Cafe & Resto yang bergerak di bidang *food and beverage*, dengan fokus pada pelayanan makanan dan minuman. Lokasi ini dipilih karena memiliki struktur organisasi yang melibatkan berbagai posisi pekerjaan sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan pada tahun 2026.

Pendekatan kuantitatif digunakan dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan aktif sebanyak 40 orang, yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh (sensus), sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi secara menyeluruh.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form untuk meningkatkan efisiensi dan kemudahan distribusi, serta didukung oleh *observasi* dan dokumentasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Variabel pelatihan diukur melalui indikator peningkatan keterampilan, pengetahuan, kesesuaian materi, metode, dan manfaat pelatihan. Pengembangan karier diukur melalui kesempatan promosi, kejelasan jalur karier, penghargaan, dan pengembangan diri. Kepuasan kerja diukur melalui aspek pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan kerja, dukungan atasan, kompensasi, dan kesempatan berkembang. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, dan pencapaian target. Instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan kriteria reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,70. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji mediasi dilakukan menggunakan pendekatan *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan aktif Takom 1922 Cafe & Resto sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum yang mendukung interpretasi hasil penelitian, meliputi jenis kelamin,

pendidikan, jabatan, lama bekerja, dan usia.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Kondisi ini mencerminkan bahwa tenaga kerja pada industri cafe dan restoran lebih banyak diisi oleh laki-laki, terutama pada posisi operasional seperti kitchen dan waiter.

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.4	2.4	2.4
Laki - laki	32	78.0	78.0	80.5
Perempuan	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang disajikan pada Tabel 2, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/ sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada sektor ini berasal dari pendidikan menengah, yang menekankan pada keterampilan praktis dibandingkan akademik. Sementara itu, sebagian kecil responden memiliki pendidikan sarjana yang umumnya menempati posisi administratif atau manajerial.

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.4	2.4	2.4
Sarjana (S1)	5	12.2	12.2	14.6
SMA / SMK / Sederajat	35	85.4	85.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Distribusi responden berdasarkan posisi atau jabatan yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan variasi peran dalam organisasi. Mayoritas responden berada pada posisi waiter/waitress, diikuti oleh kitchen/koki dan barista. Hal ini mencerminkan bahwa struktur organisasi lebih banyak diisi oleh tenaga operasional yang berhubungan langsung dengan pelayanan pelanggan. Posisi manajerial dan administratif memiliki jumlah yang relatif lebih sedikit, sesuai dengan struktur organisasi yang bersifat piramida.

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin / Back Office	1	2.4	2.4	2.4
	Barista	1	2.4	2.4	4.9
	Dishwash	9	22.0	22.0	26.8
	Kasir	1	2.4	2.4	29.3
	Kitchen / Koki	2	4.9	4.9	34.1
	Manajer	11	26.8	26.8	61.0
	Waiter / Waitress	2	4.9	4.9	65.9
		14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya tingkat turnover yang relatif tinggi dalam industri cafe dan restoran, yang merupakan fenomena umum pada sektor jasa. Sebagian responden memiliki masa kerja antara satu hingga dua tahun yang menunjukkan adanya kelompok karyawan yang mulai beradaptasi dan berkembang dalam organisasi.

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	2.4	2.4	2.4
	> 6 tahun	21	51.2	51.2	53.7
	1 - 2 tahun	1	2.4	2.4	56.1
	3 - 4 tahun	11	26.8	26.8	82.9
	5 - 6 tahun	4	9.8	9.8	92.7
		3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Distribusi usia responden yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 20 hingga 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada Takom 1922 Cafe & Resto didominasi oleh generasi muda yang memiliki energi tinggi dan fleksibilitas dalam bekerja. Terdapat juga sebagian kecil responden dengan usia yang lebih matang yang kemungkinan memiliki pengalaman kerja lebih panjang dan berperan dalam menjaga stabilitas organisasi.

Tabel 5.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	2	4.9	5.0	5.0
	20	8	19.5	20.0	25.0
	21	4	9.8	10.0	35.0
	22	5	12.2	12.5	47.5
	23	5	12.2	12.5	60.0
	24	4	9.8	10.0	70.0
	25	4	9.8	10.0	80.0
	26	1	2.4	2.5	82.5
	27	1	2.4	2.5	85.0
	29	2	4.9	5.0	90.0
	30	2	4.9	5.0	95.0
	37	2	4.9	5.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Sumber: Data diolah, 2026

Karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan Takom 1922 Cafe & Resto didominasi oleh usia muda, pendidikan menengah, dan masa kerja relatif singkat. Kondisi ini berimplikasi pada kebutuhan pelatihan yang praktis, adaptif, serta pengembangan karier yang jelas untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Karyawan dengan karakteristik tersebut cenderung responsif terhadap pelatihan, namun memiliki ekspektasi tinggi terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karier.

Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh item variabel pelatihan memiliki korelasi positif dan signifikan pada taraf 0,01 dengan kategori sedang hingga sangat kuat. Nilai signifikansi seluruh item berada di bawah 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6.
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	38.00	29.333	.823	.938
X1_2	38.15	30.079	.804	.939
X1_3	37.95	29.433	.862	.936
X1_4	38.08	31.866	.724	.942
X1_5	37.90	30.708	.762	.941
X1_6	37.95	32.459	.714	.943
X1_7	38.05	33.023	.688	.944
X1_8	38.08	31.251	.863	.937
X1_9	37.93	31.917	.783	.940
X1_10	37.95	30.203	.769	.941

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah mampu merepresentasikan variabel pelatihan secara komprehensif. Setiap item memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan konstruk yang diukur, sehingga dapat meminimalkan kesalahan pengukuran serta meningkatkan akurasi data yang diperoleh dari responden.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Berdasarkan hasil analisis, nilai Cronbach's Alpha pada variabel pelatihan sebesar 0,946. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, karena telah melampaui batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,70.

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur variabel pelatihan. Selain itu, analisis statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata yang tinggi dengan variasi jawaban yang moderat, yang mengindikasikan persepsi responden cenderung positif.

Kesamaan persepsi ini memperkuat konsistensi data penelitian. Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang baik. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan, pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Temuan ini menjadi landasan penting dalam penelitian, karena kualitas instrumen yang baik akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas dan reliabilitas yang tinggi juga memperkuat argumentasi bahwa hasil penelitian yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi empiris yang terjadi di lapangan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial maupun pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini penting untuk memahami kecenderungan jawaban responden sebelum dilakukan pengujian hubungan antar variabel.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 8, seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel pelatihan memiliki nilai mean sebesar 4,2225, yang menunjukkan bahwa responden menilai program pelatihan yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan baik dan mampu mendukung peningkatan kemampuan kerja. Variabel pengembangan karier

memiliki nilai mean sebesar 3,9975, yang mengindikasikan bahwa responden cukup merasakan adanya peluang pengembangan karier, kondisi tersebut masih menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan.

Tabel 8.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	40	2.40	5.00	4.2225	.61706
Karier	40	2.50	5.00	3.9975	.66119
Kinerja	40	2.70	5.00	4.1950	.59870
Kepuasan	40	2.70	5.00	4.1725	.58528
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah, 2026

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,1950 yang menunjukkan tingkat kinerja yang baik, sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 4,1725 yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa puas terhadap pekerjaannya. Nilai standar deviasi yang relatif kecil pada seluruh variabel menunjukkan adanya keseragaman persepsi responden.

Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Takom 1922 Cafe & Resto telah dikelola dengan baik, terutama dalam aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari tingginya nilai rata-rata pada variabel pelatihan dan kepuasan kerja.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan positif dan signifikan pada tingkat 0,01, yang berarti semua variabel saling berkaitan dan bergerak searah.

Tabel 9.
Hasil Uji Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Correlations			
		Pelatihan	Karier	Kinerja	Kepuasan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.840**	.848**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Karier	Pearson Correlation	.840**	1	.778**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.848**	.778**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kepuasan	Pearson Correlation	.833**	.894**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil korelasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka

semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja.

Pengembangan karier juga menunjukkan hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hubungan yang paling tinggi terlihat antara pengembangan karier dan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kejelasan jalur karier dan peluang pengembangan diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki masa depan karier yang jelas cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja menjadi faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan loyalitas, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki hubungan yang erat dan signifikan. Hal ini memberikan dasar empiris yang kuat bahwa pelatihan dan pengembangan karier memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Uji korelasi hanya menunjukkan hubungan antar variabel dan belum mampu menjelaskan hubungan sebab akibat secara langsung. Diperlukan analisis lebih lanjut menggunakan regresi linear untuk menguji pengaruh antar variabel secara lebih mendalam, termasuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi. Hasil uji korelasi ini menjadi langkah awal yang penting dalam mendukung pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Temuan ini juga memberikan implikasi teoritis bahwa dalam konteks industri jasa seperti cafe dan restoran, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara parsial. Pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan yang terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Setelah dilakukan analisis korelasi, tahap selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk menjamin bahwa hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada Tabel 10, nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,088 dan pada uji Shapiro-Wilk sebesar 0,166. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya pelanggaran asumsi dasar.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.130	40	.088	.960	40	.166

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian. Dengan demikian, variabel pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja dapat digunakan bersama dalam analisis regresi. Sementara itu, pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan sebagian besar variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Meskipun terdapat sedikit variasi pada beberapa variabel, kondisi tersebut masih dapat ditoleransi sehingga model regresi tetap layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Hal ini memberikan dasar yang kuat bahwa analisis regresi yang dilakukan dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias dan dapat dipercaya secara statistik.

Selanjutnya, dilakukan pengujian regresi model pertama untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 11, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,822 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier mampu menjelaskan 82,2 persen variasi kepuasan kerja. Sisanya sebesar 17,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 11.
Hasil Regresi Model 1 (Pelatihan dan Karier terhadap Kepuasan Kerja)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.722	.281		2.566	.014		
	Pelatihan	.263	.121	.278	2.172	.036	.294	3.405
	Karier	.585	.113	.661	5.171	.000	.294	3.405

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan.

Sementara itu, pengembangan karier memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih memperhatikan peluang jangka panjang dalam organisasi, seperti promosi dan kejelasan jalur karier. Karyawan yang melihat adanya prospek karier yang jelas akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, dilakukan pengujian regresi model kedua untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 12, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,796 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 79,6 persen variasi kinerja karyawan.

Tabel 12.
Hasil Regresi Model 2
(Pelatihan, Karier, dan Kepuasan terhadap Kinerja)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.244	.339		.719	.476		
Pelatihan	.481	.143	.496	3.360	.002	.261	3.839
Karier	-.154	.165	-.170	-.931	.358	.171	5.865
Kepuasan	.607	.183	.594	3.324	.002	.178	5.632

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor struktural dan psikologis.

Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga kepuasan kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga faktor psikologis memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, namun efeknya lebih optimal ketika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja lebih bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang karier akan merasa lebih puas, dan kepuasan tersebut yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja

memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural seperti pelatihan dan karier, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja. Temuan ini juga memperkaya literatur sebelumnya dengan menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat melalui mekanisme mediasi.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan. Organisasi tidak cukup hanya menyediakan pelatihan dan jalur karier, tetapi juga harus memastikan bahwa kebijakan tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas komunikasi, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor kunci yang memperkuat hubungan tersebut, sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Untuk memperkuat temuan mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan, dilakukan pengujian mediasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja benar-benar berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat atau menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan juga tetap menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Artinya, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja.

Di sisi lain, pengembangan karier menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pola hubungan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi penuh dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pengembangan karier tidak secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

Temuan ini memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kebijakan organisasi diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Tanpa adanya kepuasan kerja, pengembangan karier cenderung tidak memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dan pengalaman kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas kebijakan sumber daya manusia.

Analisis lebih lanjut juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta terbesar dibandingkan variabel lainnya dalam model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dominasi ini menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan faktor struktural seperti pelatihan dan pengembangan karier.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Sebaliknya, tanpa adanya kepuasan kerja, peningkatan pelatihan dan peluang karier belum tentu mampu mendorong kinerja secara optimal.

Jika dikaitkan dengan teori, temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan utama dalam membentuk kinerja individu. Teori tersebut menekankan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), tetapi juga oleh kemauan (*motivation*) yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi penghubung antara faktor organisasi dan perilaku kerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga mendukung konsep bahwa hubungan antar variabel dalam organisasi bersifat kompleks dan tidak selalu linear. Pelatihan dan pengembangan karier sebagai faktor struktural tidak secara otomatis meningkatkan kinerja tanpa adanya faktor psikologis yang mendukung. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi.

Dari perspektif teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperjelas peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Temuan ini memperkaya literatur yang sebelumnya lebih banyak menekankan pada hubungan langsung antar variabel, dengan menunjukkan bahwa mekanisme mediasi memiliki peran yang signifikan dalam menjelaskan hubungan tersebut.

Selain kontribusi teoritis, penelitian ini juga memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi, khususnya dalam industri jasa seperti kafe dan restoran. Manajemen perlu memahami bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan keterampilan teknis atau penyediaan jalur karier. Upaya tersebut harus diimbangi dengan strategi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi praktis yang dapat dilakukan antara lain adalah meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperbaiki sistem komunikasi internal, serta memberikan penghargaan yang adil dan transparan kepada karyawan. Organisasi juga perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta mampu memberikan manfaat nyata bagi karyawan.

Dalam hal pengembangan karier, organisasi perlu memberikan kejelasan mengenai jalur karier dan peluang promosi agar karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap masa depan mereka dalam organisasi. Transparansi dan keadilan dalam sistem karier menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang terbatas dan cakupan hanya pada satu organisasi, sehingga generalisasi hasil menjadi terbatas. Selain itu, penelitian ini belum memasukkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan karier terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang memengaruhi sekaligus memediasi hubungan antarvariabel, sehingga perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Takom 1922 Cafe & Resto. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja.

Hasil penelitian menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada industri food and beverage. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, manajemen perlu meningkatkan kualitas pelatihan, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada satu objek dan variabel tertentu, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi agar hasil lebih komprehensif.

REFERENSI

- Abhipraya, & Amalia, G. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee) Diva. *JURNAL MANEKSI*, 14(01), 213–219.
- Adi, N. (2022). *Research in Business & Social Science Determinants of employee performance : The mediating role of job satisfaction*. 11(2), 144–156.
- Ali, B., Jahdaly, A., Elsadek, M. F., Ahmed, B. M., Farahat, F., Taher, M. M., & Khalil, A. M. (2021). *Outstanding Graphene Quantum Dots from Carbon Source for Biomedical and Corrosion Inhibition Applications : A Review*.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT . Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>

- Cahaya. (2019). PENERAPAN BUDAYA KERJA 5R/5S DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. CAHAYA MANDIRI. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS, DAN KEWIRAUSAHAAN*, XIX(2), 31–36. <https://doi.org/10.30587/matrik.v19i2.727>
- daniel irfansyah. (2024). The Effect of Overconfidence. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS, DAN KEWIRAUSAHAAN*, 18(2), 125–136.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN MUNDUK MODING PLANTATION NATURE RESORT AND SPA. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221–231.
- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Ha, T., Dao, A., Sisavath, C., Thi, H., & Bui, T. (2025). Digital Workforce Training, Employee Motivation, Job Satisfaction, Digital Behavior as Determinants of Employee Performance: Empirical Research From Vietnam. *SAGE Open*, December, 1–20. <https://doi.org/10.1177/21582440251395698>
- Januari, N., Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir pengembangan karier , budaya kerja serta loyalitas karyawan . Kepuasan kerja perlu dip. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Amkop Management Accounting Review (AMAR) Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Meisy, T. A. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen*, 14(8), 594–612.
- Ningmabing, P., & Adi, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI (JKI)*, 1(3), 259–268.
- Noor, L. S. (2024). Reciprocal Relationship between Subjective Well-Being , Social Media Engagement and Compulsive Buying Behavior. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS, DAN KEWIRAUSAHAAN*, 18(1), 16–32.
- Nurul, N. (2024). ANALISIS MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 14–31.
- Nuryanto, U. W., Hutama, L., Bangsa, U. B., Path, C., Standards, T., & Shops, C. (2022). ANTECEDENT KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI PROVINSI DKI JAKARTA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2),

427–439.

- Pratama, R. A., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(11), XX–XX.
- Prawira, I. W. (2025). PERAN BRAND TRUST MEMEDIASI PENGARUH SOCIAL MEDIA MARKETING TERHADAP PURCHASE DECISION PRODUK KAHF PADA TIKTOK SHOP I. *E-Jurnal Manajemen*, 14(8), 647–666.
- Prayoga, H., Sri, R. R., & Wahyuningsih, H. (2023). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–11.
- Putu, N., Ade, E., Putri, L., & Riana, I. G. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA. *E-Jurnal Manajemen*, 14(8), 578–593.
- Rakha, M., Hanif, M., & Wathoni, A. Z. (2024). MATRIK Jurnal Manajemen dan Teknik Industri-Produksi Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan Kinerja Citygas dengan Metode SERVQUAL , Customer Satisfaction Index & Importance Performance Analysis. *MATRIK Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri-Produksi*, XXV(1), 79–92. <https://doi.org/10.350587/Matrik>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SARI ATER KAMBOTI BANDUNG. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI*, 6(1), 206–215.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 849–858.
- Seku, I., & Andriyani, S. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG ENDE). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16(2), 387–395.
- Setiawan, I. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Twum, S., Ahman, E., Santoso, B., & Rofaida, R. (2025). Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Training & Development, and Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)*, 10(2), 201–216.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat) Laboratorium Pembelajaran FKIP Universitas Jambi*, 2(1), 52–63.