

ANALISIS SISTEM PELATIHAN KINERJA KARYAWAN PADAPT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO)

Ponti Panggabean

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : ponti.panggabean22@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana didalamnya terdapat hipotesis yang dibuktikan dengan perhitungan statistik. Teknik penggalan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara dan studi pustaka. Serta ruang lingkup dalam penelitian ini terbatas pada bidang personalia PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero). Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu dengan pengamatan (observation), angket (kuisioner) dan studi kepustakaan. Peneliti menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrumen untuk memperoleh data primer (kualitatif) dengan sistem skala likert yang disebarkan kepada 63 orang responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan model teknik analisis regresi berganda multiple regression) dan diolah dengan bantuan program Statistical Product Service Solution versi 19.00 (SPSS V.19.00) melalui uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji- t, koefisien determinasi (R²), dan uji pengaruh dominan (uji – f).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Sistem Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil F hitung $6,386 > F$ tabel 3,23 dengan sig. $F 0,001 < \alpha 5\%$. Hasil uji – t menunjukkan bahwa Sistem Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) artinya, peningkatan sistem pelatihan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero).

Kata kunci : Sistem Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan atau keahlian yang potensial serta ilmu pengetahuan tentang segala sesuatu mengenai penggunaan komputer dan pengetahuan maupun pengalaman terhadap pekerjaan yang akan diberikan kepadanya untuk dikerjakan serta diselesaikan. Pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang dimiliki karyawan sangatlah penting dalam penyelesaian pekerjaan. Pengetahuan yang dimiliki karyawan terbatas, oleh karena itu

perusahaan memberikan sistem pelatihan kepada karyawan agar karyawan mengetahui penyelesaian pekerjaan yang akan dilakukannya. Melihat hal ini maka perusahaan mencari tenaga kerja baru yang terampil dan membenahi kerja lama dengan berbagai macam sistem pelatihan melalui pengembangan tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh sesuatu perusahaan dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan atau keterampilan, pengetahuan dan

memperbaiki sikap para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu aktivitas yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka pengembangan karyawan adalah melalui sistem pelatihan yang terarah dan terencana di suatu instansi, karena apabila karyawan tersebut telah dilatih melalui sistem pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi canggih tersebut. Dengan demikian ia mampu mendeskripsikan dan menjelaskan kepada konsumen sesuai dengan bidang kerjanya sehingga otomatis mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga meningkatkan volume mutu penjualan perusahaan.

Apabila perusahaan tersebut tidak melakukan program sistem pelatihan terhadap karyawan maka perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan menurun. Pemberian program sistem pelatihan yang dilakukan perusahaan memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada karyawan.

Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “analisis sistem pelatihan telah dilaksanakan perusahaan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan yang menurun”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah

1. Untuk mengetahui sejauhmana pemberian pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero).
2. Untuk mengetahui berbagai masalah yang akan timbul sehubungan dengan pemberian pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero).
3. Untuk menemukan alternatif pemecahan masalah dalam rangka perbaikan dimasa yang akan datang.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arep (2007:8), Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi.

Suad Hasan & Heidjrachman (2006:24) berpendapat bahwa, Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sondang P.Siagian (2007:6) berpendapat bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Pelatihan

“Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*)” (Arep,dkk. 2007:143).

“Pelatihan adalah proses sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah, guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional” (Sulistiyani, Ambar Teguh,dkk. 2006:175).

Adapun tujuan pelatihan (Sulistiyani, Ambar Teguh dkk. 2006:176), adalah :

1. Memperbaiki kinerja, memperbaharui keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar berkompeten dalam menyelesaikan tugasnya / pekerjaannya.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Kinerja

“Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan sasaran penentuan dalam mencapai tujuan individu” (Fred Luthans. 2006:54).

Menurut Siagian (2007:137), “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.”

Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9), “Defenisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).”

Menurut Kartono (2006:35), “Pengertian kinerja (prestasi) adalah Hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

“Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya” (Sulistiani, Ambar Teguh dkk. 2003:223).

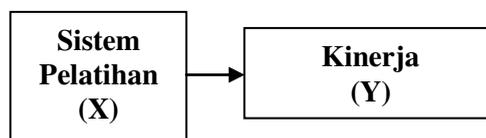
“Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi” (Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2005:195).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka dibuat model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.

Kerangka Berfikir



Sumber : Penulis, 2015

Hipotesis

Berdasarkan defenisi diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut Variabel Sistem Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Sistem Pelatihan Kinerja Karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) sebanyak 170 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus Slovin (Sunnyoto, 2013:16), yakni sebagai berikut :

$$n = \frac{170}{1 + (170)(0.1)^2}$$

n = 63

Maka, jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 63 orang.

Metode Analisis Linear Sederhana

Metode analisis regresi linear sederhana digunakan yakni sistem pelatihan (Sugiyono, 2008:270), dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

n = Jumlah sampel

X = Skor dimana variabel sistem pelatihan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

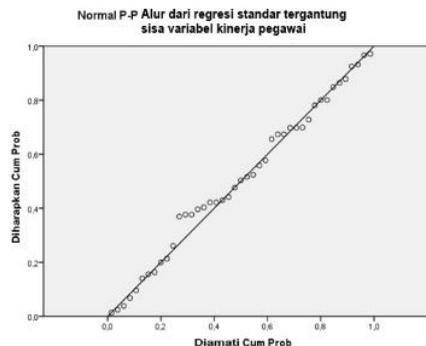
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari grafik *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang

digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

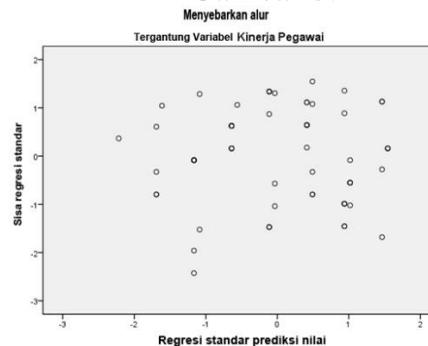
Gambar 2.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2015

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2015

Berdasarkan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat secara parsial. Variabel yang digunakan adalah sistem pelatihan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Hasil pengujian dengan menggunakan windows SPSS versi 19.00 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandar rd Coeff | Standar Coeff | T | Sig. | |
|---------------------|-----------------------|------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 12,496 | 3,122 | | 4,332 | ,001 |
| Sistem Pelatihan | ,299 | ,176 | ,187 | 1,302 | ,266 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2015

Dari tabel 1. diatas, dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,496 + 0,299X$$

Dari persamaan di atas disimpulkan bahwa :

1. Jika variabel bebas (*independent variable*) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 12,496.
2. Jika terjadi penambahan terhadap sistem pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,299.

Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Hasil F-tes ini dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini :

Tabel 2.
Uji - F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|-------------------|----|----------------|-------|-------------------|
| Regression | 15,716 | 1 | 15,716 | 6,386 | ,166 ^a |
| Residual | 487,554 | 61 | 7,993 | | |
| Total | 503,270 | 62 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2015

Output SPSS tersebut menunjukkan p

value 0,03 < 0,05, artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel SistemPelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pentja Surya di Perdagangan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|----------------------|
| | ,177 ^a | ,031 | ,335 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2015

Output SPSS tersebut memiliki nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,335. Artinya 33,5% variabel dependent (Kinerja Karyawan (Y)) dipengaruhi oleh variabel Sistem pelatihan (X), sedangkan sisanya sebesar 66,5% (100% - 33,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa sistem pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh indikator pada sistem pelatihan yaitu jabatan karyawan, media yang digunakan pada saat pelatihan dilakukan, kemampuan pegawai yang meningkat akibat diberikannya pelatihan, sistem pelaksanaan pelatihan dan materi yang diberikan.
2. Hasil uji-F dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu sistem pelatihan

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Rekxa (Persero).

3. Sistem Pelatihan adalah variabel yang berpengaruh signifikan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebesar 33,5% variabel sistem pelatihan mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Rekxa (Persero), sedangkan sisanya sebesar 66,5% (100% - 33,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Saran

1. PT. Bhandha Ghara Rekxa (Persero) dapat mempertahankan dan mengembangkan teknik sistem pelatihan yang diberikan bagi pegawai. sehingga pegawai mampu meningkatkan kemampuan dan kualitasnya agar dapat mengatasi tantangan globalisasi.
2. Sesuai hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai hanya sebesar 33,5%. Oleh sebab itu, diharapkan agar peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian berikutnya dengan model (variabel) lain untuk peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bhandha Ghara Rekxa (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dkk. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif**. Yogyakarta : Penerbit BPFPE.

Arikunto, Suharsimi. 2007. **Manajemen Penelitian**. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Grasindo, Jakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, PT Bumi Aksara, Jakarta

Heidjrachman & Suad Husnan. 2006. **Manajemen Personalia**. Edisi 4. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFPE.

Kartono. 2006. **Pemimpin dan Kepemimpinan**, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Andi, Yogyakarta

Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, Marihot. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Bandung : Citapustaka.

Nawawi, Hadari. 2005. **Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Rivai, Veithzal. 2005. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta

Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta

Teguh, Ambar Sulistiyani, Rosidah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Graha Ilmu, Yogyakarta

Sugiyono, 2007. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian**, cetakan keenam. Bandung. Penerbit Alfabeta