

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado

*Beby F.A Purwodono
William A. Areros
Sontje M. Sumayku*

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
bebyfresiw@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of labor training on employee productivity and the influence of labor training and significant on employee at PT. Bank Tabungan Negara. This must be able to improve the quality of its employee who in their activities provide training and education standards for each employee in improving the quality of the company. This training is carried out for new and old employee also need to learn and be trained with aim of improving unfavorable performance, learning new knowledge and technology and new skills, as well adjusting to the development of organizational. Education and training is an important factor in the development of human resources. This research uses quantitative research method with regression analysis approach to know the influence between variables, namely labor training (X) and employee work productivity (Y). This research was conducted directly in the object of research. There are two types of methods used namely observation and questionnaire. With the result of this study indicate that labor training and employee work have a positive and significant influence on employee work and productivity, so significant there is influence of labor training and significant of employee work productivity acceptable and indirectly can provide support for several theories that explain that labor training will affect the increase in employee work productivity.

Keywords: *Labor training, employee, productivity*

Pendahuluan

Eksistensi perusahaan adalah karyawan. Keberadaan perusahaan maupun lembaga pelayanan tidak hanya ditentukan oleh kualitas secara alamiah, melainkan kemampuan karyawan dalam memenuhi segala kebutuhan pelayanan yang baik. Kondisi persaingan yang ketat dapat memicu sekaligus memotivasi karyawan

untuk selalu memperlihatkan produktivitas kerja semaksimal mungkin sehingga perusahaan memperoleh hasil yang optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan training atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Berdasarkan data yang dimuat surat kabar harian (suara pembaharuan) dan dilansir kembali salah satu media online (beritasatu.com), rasio produktivitas karyawan Bank BTN dinilai terendah dibandingkan tiga bank BUMN lainnya, yaitu Bank Mandiri Bank BNI, dan Bank BRI di Tahun 2014. Lebih lanjut, pengamat perbankan Edwin Sinaga mengatakan, dari perhitungan revenue per head account terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan BTN kurang efisien. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan BTN tersebut disebabkan efisiensi dan kemampuan BTN yang sangat terbatas untuk ekspansi (Edwin Sinaga, “Rasio Produktivitas Karyawan

BTN Terendah”,<http://www.beritasatu.com/tahun2014>).

Pada tahun 2016 data Bank Indonesia menunjukkan pertumbuhan bisnis perbankan di Indonesia dinilai cukup pesat, bahkan sesuai data terdapat sekitar 123 bank dan belum termasuk bank rakyat yang terdapat di daerah-daerah yang beroperasi di wilayah Indonesia (Data Pertumbuhan Bank-Bank di Indonesia; <http://www.finisial.detik.com/bisnis/>).

Hal ini sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai domain penting. Adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Dengan demikian Bank BTN Cabang Manado harus mampu meningkatkan kualitas para karyawannya yang dalam kegiatannya memberikan standar pelatihan dan pendidikan pada setiap karyawan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Karyawan Bank BTN Cabang Manado harus mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan perusahaan dimana Bank BTN juga merupakan salah satu lembaga keuangan yang menyalurkan Kredit Perumahan Rakyat (KPR) bagi golongan masyarakat menengah ke bawah. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul : “Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado.”

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sutrisno, 2011)

Menurut A. F. Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan

dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha maupun yang berusaha sendiri (Sutrisno, 2011).

Manajemen sumber daya merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sofyandi, dkk (2007), manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian

tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu terdapat definisi-definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

- 1) Menurut Mathis & Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.
- 2) Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.
- 3) Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2012:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut : “Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado.”

Metode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Bank BTN Cabang Manado. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan Maret 2018 hingga bulan April 2018, terhitung pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum Bank BTN Cabang Manado sampai selesai pada tahap pengambilan sampel dan penarikan daftar pertanyaan dari para responden.

3.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini akan disajikan dengan angka-angka. Menurut Sugiyono (2010), penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data berupa angka-angka, serta penampilan hasil akhirnya.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, menurut Sugiyono (2010)

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Cabang Manado berjumlah 60 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian dilakukan dengan jenis Non Probability

Sampling. Non Probability Sampling ini tidak dipilih secara acak, akan tetapi semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2010) non-probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Hasil penelitian

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Pengumpulan data pada Bank Tabungan Negara cabang Manado selama bulan Juni hingga bulan Juli tahun 2018. Metode pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan mengumpulkan data pokok (primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam hal ini adalah seluruh pimpinan dan karyawan yang ada di Bank Tabungan Negara Cabang Manado, berjumlah 80 orang.

4.1.1. Sejarah Berdirinya Bank Tabungan Negara

Cikal bakal Bank Tabungan Negara dimulai dengan didirikannya Postpaarbank di Batavia pada tahun 1897. Pada tahun 1942, pada masa pendudukan Jepang di Indonesia, bank ini dibekukan dan digantikan dengan Tyokin Kyoku atau Chokinkyoku (独身者).

Setelah Proklamasi Kemerdekaan Indonesia bank ini diambil alih oleh Pemerintah Indonesia dan diubah menjadi Kantor Tabungan Pos. Nama dan bentuk perusahaan selanjutnya berubah beberapa hingga akhirnya pada tahun 1998 diubah menjadi nama dan bentuk resmi yang berlaku sampai saat ini.

Visi Bank BTN adalah menjadi Bank yang terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga. Sedangkan Misi Bank BTN Berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sektor perumahan di Indonesia, Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga, Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk jasa dan jaringan strategis berbasis digital, Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional, dan memiliki banyak integritas tinggi, Meningkatkan shareholder value dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance, Memedulikan kepentingan masyarakat sosial dan lingkungan secara berkelanjutan. Dalam menunjang visi dan misi diatas perlu didorong dengan semangat dan budaya kerja

yang baik dan mumpuni. Untuk itu Bank Tabungan Negara memiliki 5 (lima) nilai budaya perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh karyawan dalam berperilaku untuk mencapai visi dan misi bank BTN, yaitu:

- Sinergi; Membangun kerjasama yang sinergis dengan seluruh stakeholders dilandasi sikap tulus, terbuka dan mendorong kolaborasi yang produktif dengan menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
- Integritas; Konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.
- Inovasi; Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan.
- Profesionalisme; Visioner, kompeten di bidangnya, selalu mengembangkan diri dengan teknologi terkini sehingga menghasilkan kinerja terbaik.
- Spirit Mencapai Keunggulan; Menunjukkan semangat dan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil terbaik serta memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal) dengan menempatkan pentingnya aspek kualitas di setiap

kegiatan serta resiko yang telah diperhitungkan.

Sepuluh Perilaku Utama yang merupakan Acuan Bertindak bagi Seluruh Insan Bank BTN:

- Sinergi: Tulus, Terbuka dan Kolaborasi yang Produktif dan Saling Percaya dan Menghargai.
- Integritas: Konsisten dan Disiplin, Jujur dan Berdedikasi.
- Inovasi: Tanggap terhadap Perusahaan, Kreatif dan Inovatif dalam melakukan penyempurnaan yang bernilai tambah.
- Profesionalisme: Kompeten, Intrapreneurship dan Bertanggungjawab, Bekerja Cerdas dan Berorientasi pada hasil.
- Spirit Mencapai Keunggulan: Antusias, Proaktif dan Pantang Menyerah, Efektif, Efisien dan Mengutamakan Kepuasan Pelanggan.

4.1.2. Demografi Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Dari kuesioner data tersebut terungkap distribusi responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	44	55
Pria	36	45
Jumlah	80	100

Berdasarkan data tersebut tampak bahwa dari 80 orang responden, 44 orang (55%) di antaranya adalah responden wanita, sedangkan 36 orang (45%) lainnya adalah responden pria. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, komposisi responden penelitian ini sebagian besar di dominiasi oleh responden wanita.

2. Pendidikan Tertinggi

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari tingkat pendidikan tertinggi adalah, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SLTA	17	21,3
D3	12	15,0
S1	50	62,5
S2	1	1,3
Jumlah	80	100

Berdasarkan data yang disajikan di atas tampak bahwa 80 orang responden 17 orang (21,3%) memiliki pendidikan tertinggi SMA/SLTA, 12 orang (15,0%) memiliki pendidikan tertinggi Akademi/D3, 50 orang (62,5%) memiliki pendidikan tertinggi S1, dan 1 orang (1,3%) memiliki pendidikan tertinggi S2. Mengacu pada distribusi pendidikan tertinggi tersebut maka dapat

dिसimpulkan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan tertinggi S1.

3. Usia

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari usia respondennya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase (%)
24-35	21	26,3
36-45	49	61,3
46-50	7	8,8
≥ 51	3	3,8
Jumlah	80	100

Berdasarkan distribusi usia responden yang disajikan dalam tabel di atas, tampak dari 80 orang responden 21 orang (26,3%) di antaranya berusia antara 24-35 tahun, 49 orang (61,3%) berusia antara 36-45 tahun, 7 orang (8,8%) berusia antara 46-50 tahun, 3 orang (3,8%) berusia lebih dari 51 tahun. Mengacu pada distribusi usia responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia antara 36-45 tahun.

Pembahasan

Hasil pengujian tingkat signifikansi uji t Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan dapat diterima karena variabel Pelatihan Tenaga Kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari nilai probabilitas. Dengan kata lain, besarnya pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 24,8%. Pengaruh ini bermakna semakin sering para karyawan mengikuti Pelatihan Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Bank BTN, maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diprediksi bahwa produktivitas kerja karyawan akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila diberikan pelatihan tenaga kerja dengan materi pelatihan yang up to date, maka dapat dipastikan produktivitas karyawan akan lebih baik atau meningkat secara signifikan.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang positif antara Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi sederhana, dimana nilai variabel Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,610 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado, dengan kata lain setiap kali ada peningkatan 1% Pelatihan Tenaga Kerja, maka tingkat Produktivitas Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,610.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal

tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian uji t dimana nilai thitung > ttabel, yakni sebesar 5,071.

3. Besaran pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 24,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Saran

1. Faktor pelatihan tenaga kerja merupakan faktor yang tidak boleh dianggap sebagai faktor pelengkap dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam aktivitas bank saat ini. Oleh sebab itu, hendaknya pemberian program pelatihan tenaga kerja kepada para karyawan harus pula diikuti dengan pengembangan materi pelatihan yang up to date, sehingga dapat mengimbangi permintaan atau paling tidak dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik sehingga terciptanya kepuasan tersendiri bagi nasabah.
2. Sebaiknya pihak bank memperhatikan tujuan, komponen, maupun metode yang akan dipakai dalam melakukan pelatihan, hal ini dimaksudkan agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan tetap terus meningkat, dan tak kalah penting agar karyawan akan merasa dihargai dan

mampu bersaing sesuai bidang kompetensinya.

3. Agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal, pelatihan diberikan sebaiknya mengacu pada Sepuluh Perilaku Utama yang merupakan Acuan Bertindak bagi Seluruh Insan Bank BTN.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, E., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- ., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Revisi. Penerbit: Kencana, Jakarta.
- Sugiyono., 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- ., 2013. Metode Penelitian Manajemen. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Sofyandi, (2007), Perilaku Organisasi. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sumber lain:

- <http://www.beritasatu.com/ekonomi/180673-rasio-produktivitas-karyawan-btn-terendah diakses tanggal>
- <http://www.finansial.detik.com/bisnis/data-pertumbuhan-bank%2-diindonesia diakses tanggal>
- <https://www.btn.co.id/id/Tentang-Kami diakses tanggal>