

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

¹Nurul Khastelia Hartomo, ²Bachruddin Saleh Luturlean

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung

¹nurulkhastelia3@gmail.com, ²bachruddin_saleh@yahoo.com

ABSTRAK: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah melalui kegiatan pelatihan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif-kausal. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah pengambilan sampel klaster (*cluster sampling*). Dengan jumlah responden sebanyak 90 karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana $t\text{-hitung} (12,084) > t\text{-tabel} (1,987)$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT: This research was conducted to determine the impact of training on employee performance in Head Office PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. This study uses a quantitative method with a type of descriptive-causal research. Sampling is done by cluster sampling method, within the number of respondents as many as 90 employees in Head Office PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. The data analysis technique uses is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The result showed that training had a significant impact on performance of employee in Head Office PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. This is evidenced by the result of hypothesis testing (*t-test*) where $t\text{-count} (12,084) > t\text{-table} (1,987)$, with a significant level of 0,05. It can be interpreted that training has a significant impact on employee performance by 62,4% while the remaining 37,6% is the influence of other factors exclude this study.

Keywords: Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia sedang menghadapi persaingan yang ketat baik dengan perusahaan dalam negeri maupun luar negeri. Untuk itu jika perusahaan ingin tetap mempertahankan eksistensinya maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam bersaing.

Menurut [8], menyebutkan bahwa MSDM adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang selama satu periode atau biasanya dalam satu tahun. Colquitt *et al.*, dalam [10], menyebutkan bahwa kinerja adalah penilaian dari serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi kepada perusahaan baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya penilaian kinerja, maka pihak manajemen harus mempelajari manajemen kinerja serta semua aspek yang berkaitan dengan kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung diukur berdasarkan beberapa kategori yaitu kedisiplinan seperti ketepatan waktu saat menyerahkan tugas, absensi dan ketepatan jam masuk dan jam keluar. Berdasarkan kuantitas seperti banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan program kerja yang harus dikerjakan. Serta berdasarkan kualitas seperti penyusunan sasaran dan program kerja, kepuasan dari pelanggan serta laporan data/analisis yang harus diserahkan. Penilaian dilakukan sebanyak empat kali dalam setahun seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
NILAI KINERJA KARYAWAN

Triwulan	Tahun		
	2015	2016	2017
I	86.39%	86.31%	88%
II	82.72%	82.55%	85%
III	84.12%	84.04%	78%
IV	82.32%	82.15%	84%
Rata-rata	83.89%	83.76%	83.75%

Sumber: Data internal perusahaan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata persentase kinerja karyawan dari Tahun 2015 – 2017 mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan nilai masing-masing adalah 83.89%, 83.76% dan 83.75%.

Spencer dalam [5], menyebutkan hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali. Jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan dilakukannya pelatihan, perusahaan berharap akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan itu sendiri untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan serta tujuan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *functional analyst* Divisi SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, menyebutkan terdapat beberapa program pelatihan yang dilakukan oleh Pos Indonesia, seperti penjeangan, regular, dan orientasi. Program pelatihan dipilih berdasarkan prioritas yang menjadi kebutuhan masing-masing karyawan dan juga disesuaikan dengan anggaran yang disediakan. Untuk mendukung hasil wawancara, Tabel 2 dibawah ini merupakan hasil dari

kuesioner pra-survei yang disebarakan kepada 12 orang karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

TABEL 2
HASIL PRA-SURVEI PELATIHAN KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	%
1.	Pelatihan menambah wawasan dan pengetahuan karyawan.	4	8	0	0	0	86.7%
2.	Pelatih mampu mengembangkan materi dengan baik.	2	6	4	0	0	76.7%
3.	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan.	2	9	1	0	0	81.7%
4.	Metode yang digunakan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan.	3	8	1	0	0	83.3%
5.	Pelatihan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja.	1	9	2	0	0	78.3%
Rata-rata							81.3%

Sumber: Hasil olahan peneliti

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mencapai rata-rata 81.3% yang termasuk dalam kategori baik namun belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Menurut [7], pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Sejalan dengan teori tersebut maka dengan ini peneliti mengambil topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara dalam [4], menyatakan MSDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Bastian dalam [3], mengatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

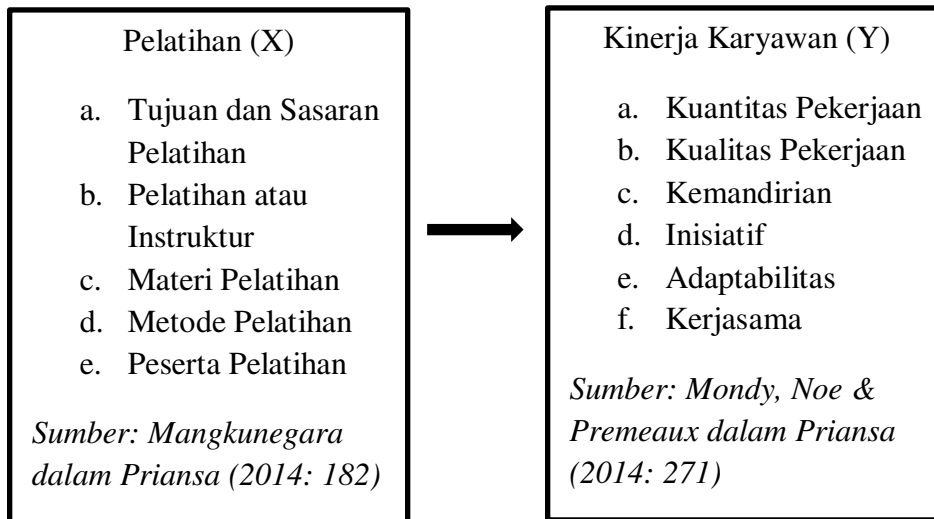
Pelatihan

[2], menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Chan dalam [6], menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelaksanaan pelatihan diakibatkan karena adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut [1], penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif – kausal. Menurut [9], menyatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Ada variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian, posisi variabel pelatihan dalam garis kontinum termasuk kedalam kategori baik. Yang menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah dinilai baik oleh responden dengan perolehan skor sebesar 80,3%.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa posisi variabel kinerja karyawan dalam garis kontinum termasuk kedalam kategori baik. Yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah dinilai baik oleh responden dengan perolehan skor sebesar 79,8%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dengan bantuan aplikasi statistik SPSS ver. 21, diperoleh hasil regresi linear sederhana sebagai berikut:

TABEL 3
KOEFSISIEN REGRESI SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,604	,220		2,749	,007
	Pelatihan (X)	,861	,071	,790	12,084	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: hasil olahan data melalui SPSS Ver. 21

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefesien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,604 + 0,861X$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,604, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,604.
- b. Nilai pelatihan kerja sebesar 0,861, memiliki arti bahwa jika pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,861.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik pelatihan maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Untuk membuktikan apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka akan dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H0: $\beta_1 = 0$ Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H1: $\beta_1 \neq 0$ Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df (n-2) = 88$, sehingga diperoleh ttabel untuk uji dua pihak sebesar -1,987 dan 1,987.

Kriteria : H₀ ditolak dan H₁ diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

H₁ ditolak dan H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS versi 21* berikut adalah hasil pengolahan untuk koefisien determinasi mengenai hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan:

TABEL 4
KOEFSIEN DETERMINASI (R-SQUARE)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,620	,331884

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS Versi 21, 2019

Dari table hasil output diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R² (R Square) sebesar 0,624 atau 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mampu dipengaruhi oleh pelatihan dengan total kontribusi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Penilaian responden terhadap pelaksanaan pelatihan karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah tergolong baik dengan persentase sebesar 80.3%. hal tersebut relevan dengan data empirik bahwa variabel pelatihan karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik namun masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- b. Penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah tergolong baik dengan persentase sebesar 79.8%. hal tersebut relevan dengan data empiric bahwa variabel kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik namun belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Secara statistik pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan total kontribusi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Saran

- a. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel pelatihan, diketahui yang memiliki persentase terendah adalah dimensi pelatih atau instruktur pada indikator penguasaan atas materi pelatihan. Maka saran bagi Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah memberikan pelatihan atau *training skill workshop* kepada para pelatih atau instruktur untuk dapat lebih memahami kondisi kerja dan untuk melatih kemampuan dalam memberikan pelatihan. Hal tersebut dapat membantu pelatih untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyampaikan materi sehingga para peserta pelatihan mampu memahami dan menyerap materi dengan baik.
- b. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja karyawan, diketahui dimensi kemandirian pada indikator karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalisir bantuan dari atasan dan karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan memperoleh persentase terendah, artinya masih terdapat karyawan yang kurang kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka disarankan bagi perusahaan adalah mengadakan pelatihan yang fokus untuk membangun kemandirian karyawan. Juga memberikan pengarahan kepada karyawan tentang apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga karyawan nantinya akan mampu menyesuaikan diri dan bekerja dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [2] Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- [5] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [8] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [9] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.