

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Dadan Ahmad Fadili

d4fadili@gmail.com

Program Studi Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang

Rd. Dwi Yulianti S

Program Studi Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang

Aji Tuhagana

aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang

Asep Jamaludin

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, Survei pada karyawan di PT. Bridgestone Tire Indonesia. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan pelaksanaan pelatihan, proses pengembangan SDM serta kondisi kinerja karyawan selama ini. Metode verifikatif *path analysys* digunakan untuk menjelaskan hubungan korelasional baik langsung maupun tidak langsung dari variable endogen dan eksogen yang diteliti. Sampel dikumpulkan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan total sampel 153 dari populasi 250 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasional antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM yang memungkinkan terjadinya hubungan jalur dari ketiga variabel yang diteliti. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan SDM lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan bagi sebuah perusahaan manufaktur sangatlah penting, merupakan aset yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya, dan bertahan dalam persaingannya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi yang kemungkinan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan, dan berkembang dengan baik. Oleh karena itu maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, melalui penerapan disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, memelihara, mengembangkan dan mempertahankan kehilangan karyawan yang potensial melalui program pelatihan, pengembangan, kompensasi, serta pengembangan talenta lainnya.

Gusti dan A.A. Sagung, (2014), menjelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi 1% per bulan dianggap sangat baik, kisaran 2% - 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4% - 15% per bulan dinyatakan buruk, dan apabila lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu organisasi. Kasmir (2016) menjelaskan jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja karyawan dapat dihitung berdasarkan, rupiah, unit, liter, kg, meter, atau ukuran lain sesuai dengan bidang pekerjaannya. Artinya pegawai tersebut sudah diberikan jumlah atau kuantitas yang harus

dikerjakan. Bagi mereka yang mampu mengerjakan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan maka kinerjanya baik, demikian pula sebaliknya.

Tubagus Achmad Darodjat (2015) menjelaskan bahwa salah satu kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan pelatihan kerja yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Penelitian Denny Triasmoko, dkk (2014) Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Penelitian I Wayan, dkk (2016) menegaskan proposisi bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Bahwa tanpa pelatihan kerja yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang menjalani pelatihan kerja yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaannya. Uraian yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja.

Pengembangan Sumber daya Manusia menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:209) merupakan pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan SDM. Dengan melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan SDM berusaha mengurangi ketergantungan organisasi terhadap pengangkatan pegawai baru. Hasil penelitian Melvin Grady Lolowang Adolfina Genita Lumintang (2016) menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) bahwa sasaran pengembangan yaitu sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Dengan demikian tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik, selain itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan mempunyai dampak interpersonal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, survei pada karyawan di PT. Bridgestone Tire Indonesia - Karawang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel dikumpulkan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jumlah sampel 153 dari populasi 250 karyawan di perusahaan tersebut. Data deskriptif dianalisis dengan analisis rentang skala. Hubungan korelasional antar variabel dianalisis dengan analisis Jalur. Untuk menjamin kualitas hasil maka terhadap instrument telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga instrument yang digunakan hanya yang valid dan reliabel saja.

C. HASIL PENELITIAN

Perusahaan sudah melaksanakan pelatihan yang baik sesuai dengan kebutuhan kerja sebagaimana data hasil kuesioner (Tabel 1) yang menunjukkan bahwa pelatihan ini telah dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan terstandar, dibimbing oleh pelatih sesuai bidangnya, dengan kajian teori dan praktek yang memadai sehingga secara umum memberikan informasi bahwa pelatihan ini berdampak pada semangat kerja dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan perusahaan.

Tabel 1
Pelaksanaan Pelatihan Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas Petunjuk Pelaksanaan Pelatihan	615	Baik
2	Penguasaan materi hasil Pelatihan	601	Menguasai
3	Kemampuan pelatih dalam transfer knowledge	611	Baik
4	Motivasi pengembangan kerja hasil pelatihan	576	Tinggi
5	Keterlibatan atasan dalam pelatihan	612	Terlibat
6	Peran atasan dalam transfer keahlian keterampilan	614	Berperan
7	Kualitas transformasi proses pelatihan	588	Baik
8	Kelengkapan Sarana prasarana ruangan pelatihan	613	Lengkap
9	Penggunaan peralatan dalam pelatihan	593	Baik
10	Kesamaan pelatihan dengan praktek di lapangan	600	Sama

Pe
ngembang
an
karyawan
yang
dilakukan
perusahaan
telah
berjalan
dengan
baik dan
dapat

memenuhi target kerja perusahaan serta dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme kerja karyawan (Tabel 2).

Tabel 2
Hasil Pengembangan SDM

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Pencapaian standar kerja	600	Tercapai
2	Pencapaian target produksi	570	Tercapai
3	Tuntutan perusahaan dalam pencapaian target	591	Terpenuhi
4	Konsekuensi Perusahaan dalam pencapaian target	631	Setuju

5	Kualitas baik produksi	610	Setuju
6	Dampak Pengembangan terhadap kualitas catat	608	mengurangi
7	Hasil pengembangan terhadap motivasi internal	594	Meningkat
8	Hasil pengembangan terhadap prestasi kerja	603	Meningkat
9	Hasil pengembangan terhadap kemampuan kerja	589	Baik
No	Indikator	Skor	Ketepatan
1	Motivasi Prestasi karyawan	624	Tinggi
2	Prestasi Karyawan selama ini	600	Baik
3	Kerjasama tim	607	Baik
4	Persan kerjasama terhadap produktivitas kerja	600	Tinggi
5	Sikap karyawan terhadap Atasan	608	Baik
6	Disiplin waktu kerja	612	Disiplin
7	Pemahaman penerapan konsekuensi kerja	570	Paham
8	Disiplin terhadap peraturan kerja	612	Baik
9	Kemampuan karyawan dalam bekerja	607	Baik
10	Sikap empati karyawan dalam bekerja	587	Baik

**Tabel 3
Kinerja
Karyawan**

Tabel 3 menjelaskan bahwa secara umum kinerja karyawan perusahaan adalah baik, taat

terhadap peraturan serta memiliki disiplin yang baik untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4 : Korelasi Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM
Correlations**

		Pelatihan_Kerja	Pengembangan_SDM
Pelatihan_Kerja	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	153	153
Pengembangan_SDM	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	153	153

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

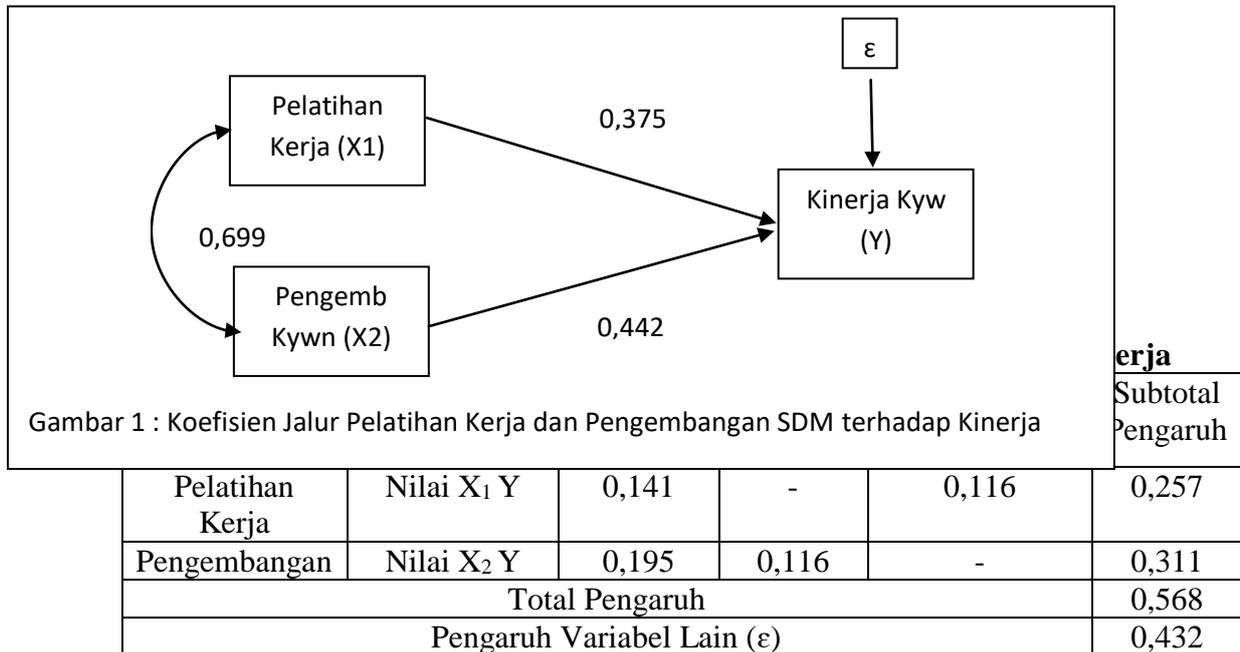
Tabel 4 menjelaskan bahwa korelasi antara variable endogen (Pelatihan dan Pengembangan SDM) positif kuat ($r=0,699$) dan sangat signifikan, sehingga sangat memungkinkan terjadinya hubungan langsung dan tidak langsung dari kedua variable endoger terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5 : Koefisien Jalur
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.630	2.336		2.838	.005

Pelatihan_Kerja	.380	.076	.375	4.993	.000
Pengembangan_SD M	.405	.069	.442	5.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Tabel 6 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.562	4.08350

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_SDM, Pelatihan_Kerja

Dari tabel 6 dapat dihitung (ε) sebesar 0,657, sehingga formulasi jalur dari ketiga variable adalah $Y = 0,375 X_1 + 0,442 X_2 + 0,657$, dimana Y = Kinerja Karyawan; X1 = Pelatihan kerja; dan X2 = Pengembangan Karyawan. Pelatihan kerja secara langsung dan tidak langsung secara sangat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,7 %, sedangkan Pengembangan karyawan secara langsung dan tidak langsung secara sangat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,11 %, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung dari kedua variabel endogen adalah sebesar 56,8 %.

D. Kesimpulan

Hasil analisis ini menjelaskan bahwa peranan pengembangan karyawan sangatlah penting untuk mendukung kinerja karyawan. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat awal atau saat karyawan akan memulai kerja setelah diterima sebagai calon karyawan, sebagai pengenalan terhadap tugas, budaya kerja serta peraturan kerja di perusahaan sehingga pengaruhnya sangat signifikan. Pengembangan karyawan sangatlah penting, karena sangat

signifikan dalam meningkatkan motivasi dan menggali potensi kemampuan karyawan setinggi tingginya. Pelaksanaan pengembangan melalui bimbingan kerja oleh atasan sebagaimana dikasanaakn oleh perusahaan sangatlah tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian target kerja perusahaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Denny Triasmoko, Mukzam, Moch Djudi, Nurtjahyono, Gunawan Eko. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Kediri. Universitas Brawijaya.
- Febrisma Ramadhiya Findarti. 2016. *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur*. Kalimantan Timur : Universitas Mulawarman.
- Gusti Ngurah dan A.A Sagung. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-oleh has Bali III*. Bali : Universitas Udayana (Unud).
- I Wayan Sutya Edy Kumara dan, I Wayan Mudiarta Utama, 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satrya Cottages Kuta-Bali*. Bali: Universitas Udayana.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Melvin Grady Lolowang Adolfina Genita Lumintang (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Veithzal Rivai, Sagala, Ella.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tubagus Achmad Darodjat, 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.