

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Kantor Cabang Pembantu Cibadak

Angga Pramadista¹, Engkus²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Kantor Cabang Pembantu Cibadak. PT. BTPN KCP Cibadak telah memprogramkan pelatihan kerja, baik *on the job training* maupun *off the job training* secara menyeluruh / komprehensif, konsisten dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hal ini telah dibuktikan berdasarkan hasil penelitian bahwa mayoritas karyawan menilai baik. Namun pelaksanaan pelatihan masih kurang optimal terutama memberikan pelatihan secara langsung oleh *supervisor* atau manajemen dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

Kinerja karyawan pada PT. BTPN KCP Cibadak sudah baik. Hal ini dilihat berdasarkan hasil penelitian dari seluruh indikator alat ukur kinerja karyawan. Namun sebagian karyawan masih kurang proporsional dalam menilai kinerjanya sendiri.

Hasil penelitian ini di mana Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN KCP Cibadak dimana 74,1% kinerja karyawan ditentukan oleh pelatihan kerja. Adapun sisanya yaitu sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PEMDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini, maka penting bagi setiap perusahaan untuk meng-*upgrade* kemampuan karyawannya melalui berbagai cara. Salah satunya adalah melalui pelatihan. Pelatihan kerja sebagai investasi sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien agar dapat memberikan nilai lebih bagi tenaga kerja dalam bentuk peningkatan produktifitas dan penghasilan. Dengan demikian segala upaya perlu diarahkan untuk peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, sehingga sumber daya

yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal dengan hasil kerja yang berkualitas.

PT. BTPN Kantor Cabang Pembantu Cibadak merupakan bank yang fokus pada *mass market*, terdiri dari para pensiun, pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), serta kelompok masyarakat prasejahtera produktif. Sebuah segmen yang merupakan tulang punggung perekonomian negara. Hal ini mengharuskan seluruh karyawan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian dan pengetahuan serta terus bereksplorasi.

Dalam kaitan ini peranan konseling karyawan menjadi sangat penting. Dengan demikian pada bagian yang mengelola sumber daya manusia terdapat pihak yang memberikan pandangan dan nasihat kepada para karyawan tentang program pelatihan yang sebaiknya diikuti baik dalam rangka peningkatan kemampuan melaksanakan tugas sekarang maupun dalam rangka pengembangan di masa yang akan datang. Dengan adanya pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:5) “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Handoko (2006:104) mengemukakan bahwa “pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”. Pelatihan

menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri, (2005) dalam Basuki, (2019), mendefinisikan Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sistematik di mana dalam operasionalnya bebas, tapi berkaitan produktifitas kerja dan jumlah bayaran yang diterima, yang didominasi oleh kapasitas, kompetensi, dan psikologis pribadi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam kinerja pegawai (Hermawan, 2016) yaitu : 1. Jumlah Pekerjaan, 2. Mutu kerja, 3. Kemandirian, 4. Gagasan, 5. Daya Adaptasi dan 6. Kerjasama.

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, Robbins (2006:260) mengemukakan 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Metode adalah cara sistematis untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian adalah prosedur dalam proses penelitian untuk menemukan data atau mengungkapkan gejala-gejala peristiwa yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020 dalam Wawan Ruswandi, (2021)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya kedua variabel

dihubungkan dalam analisis asosiatif seperti korelasi, determinasi dan regresi.

Tahapan dalam melakukan teknik analisis data yaitu tes kualitas data dan tes prasyarat (tes normalitas, tes lineritas, tes heteroskedastisitas dan tes Multikolinieritas.). Kemudian melakukan tes regresi berganda, tes koefisien determinasi, selanjutnya dilakukan tes hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

**Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen**

Instrumen	r _{xy} hitung	r kritis	keterangan
X ₁	0,384	0,3	Valid
X ₂	0,368	0,3	Valid
X ₃	0,517	0,3	Valid
X ₄	0,738	0,3	Valid
X ₅	0,363	0,3	Valid
X ₆	0,753	0,3	Valid
X ₇	0,477	0,3	Valid
X ₈	0,452	0,3	Valid
X ₉	0,748	0,3	Valid
X ₁₀	0,796	0,3	Valid
X ₁₁	0,415	0,3	Valid
X ₁₂	0,810	0,3	Valid
X ₁₃	0,856	0,3	Valid
X ₁₄	0,594	0,3	Valid

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,928. Dengan demikian maka seluruh instrumen variabel Pelatihan Kerja adalah reliable (dapat dipercaya), karena nilai ri $\geq 0,6$.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Instrumen	r _{xy} hitung	r krisis	keterangan
Y ₁	0,893	0,3	Valid
Y ₂	0,659	0,3	Valid
Y ₃	0,565	0,3	Valid
Y ₄	0,670	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2016

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,671. Dengan demikian maka seluruh instrumen variabel Kinerja Karyawan adalah reliable (dapat dipercaya), karena nilai $r_i \geq 0,6$.

1. Analisis Korelasi X dengan Y

Analisis korelasi adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan, jika ada maka seberapa jauh tinggi rendahnya hubungan antar variabel yang sedang diteliti yaitu pelatihan kerja dengan kinerja karyawan menggunakan rumus *product moment/pearson* :

$$r = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\sqrt{[n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] \times [n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$$r = \frac{(28 \times 25.243) - (1.568 \times 448)}{\sqrt{[28 \times 88.660 - (1.568)^2] \times [28 \times 7206 - (448)^2]}}$$

$$r = \frac{706.804 - 702.464}{\sqrt{[2.482.480 - 2.458.624] \times [201.768 - 200.704]}}$$

$$r = \frac{4.340}{\sqrt{23.856 \times 1.064}}$$

$$r = \frac{4.340}{5.038.133}$$

$$r = 0,861$$

berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai koefisien korelasi pelatihan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang sangat tinggi dan sangat kuat antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi yang diberikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus :

$$K_D = r^2 \times 100\%$$

$$K_D = 0,861^2 \times 100\%$$

$$K_D = 0,741 \times 100\%$$

$$K_D = 74,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 74,1%. Artinya 74,1% kinerja karyawan pada PT. BTPN KCP Cibadak ditentukan pelatihan kerja. Adapun sisanya yaitu sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

3. Analisis Regresi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi perubahan setiap unit nilai variabel Y sebagai akibat dari terjadinya perubahan setiap unit nilai variabel X , yang secara linear hubungan kausalitas keduanya ditunjukkan dengan persamaan $Y = a + bX$.

$$a = \frac{(448 \times 88.660) - (1.568 \times 25.243)}{(28 \times 88.660) - (1.568)^2}$$

$$a = \frac{39.719.680 - 39.581.024}{2.482.480 - 2.458.624}$$

$$a = \frac{138.656}{23.856}$$

$$a = 5,812$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 b &= \frac{(28 \times 25.243) - (1.568 \times 448)}{(28 \times 88.660) - (1.568)^2} \\
 b &= \frac{706.804 - 702.464}{2.482.480 - 2.458.624} \\
 b &= \frac{4.340}{23.856} \\
 b &= 0,182
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $a = 5,812$ dan nilai $b = 0,182$. Dengan demikian maka persamaan regresi untuk pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN KCP Cibadak adalah :

$$Y = 5,812 + 0,182 X$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai “a” atau konstanta sebesar 5,812 berarti bahwa jika pelatihan kerja tidak memiliki poin (nol), maka kinerja akan tetap ada sebesar 5,812 poin. Adapun koefisien regresi sebesar 0,182 menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,182 poin. Hal ini terlihat dari nilai “b” yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

PT. BTPN KCP Cibadak telah memprogramkan pelatihan kerja, baik *on the job training* maupun *off the job training* secara menyeluruh / komprehensif, konsisten dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hal ini telah

dibuktikan berdasarkan hasil penelitian bahwa mayoritas karyawan menilai baik. Namun pelaksanaan pelatihan masih kurang optimal terutama memberikan pelatihan secara langsung oleh *supervisor* atau manajemen dalam melaksanakan pekerjaan rutin. Kinerja karyawan pada PT. BTPN KCP Cibadak sudah baik. Hal ini dilihat berdasarkan hasil penelitian dari seluruh indikator alat ukur kinerja karyawan. Namun sebagian karyawan masih kurang proporsional dalam menilai kinerjanya sendiri. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN KCP Cibadak dimana 74,1% kinerja karyawan ditentukan oleh pelatihan kerja. Adapun sisanya yaitu sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Saran

Manajemen PT. BTPN KCP Cibadak agar mengevaluasi program pelatihan yang ada agar berjalan secara optimal dan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas program pelatihan kerja yang dianggap sudah baik oleh mayoritas karyawan. Kinerja karyawan PT. BTPN KCP Cibadak agar terus ditingkatkan baik melalui pelatihan maupun faktor lainnya seperti pemberian reward / apresiasi berupa insentif atau promosi jabatan dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat merealisasikan kinerjanya yang mereka anggap sudah baik dalam pekerjaan

rutin masing-masing karyawan. Pelatihan kerja pada PT. BTPN KCP Cibadak memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya, tetapi sebaiknya manajemen PT. BTPN KCP Cibadak tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja saja, melainkan juga faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Disarankan pula kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu motivasi kerja, lingkungan organisasi, kompensasi dan lain-lain diluar pelatihan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, 1996. *Prosedur penelitian*. Jakarta, Rineke Cipta.
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce E.A., 2003. *Human Resource Management : An Experimental Approach*, International edition, Singapore: Mc GrawHill, Inc.
- Davis, Keith, 2007. *Human Resources and Personel Management*. New York, Mc. Graw Hill, Inc.
- Handoko, T. Hani, 2006. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, CV. Haji Masagung.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Kartono, kartini, 2002. *Pengantar metodologi riset sosial*, bandung, Mandar Maju.
- Mathis, Robert L. and Jackson, Jhon H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, edisi pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Dedi, 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall international Inc.
- Setiadi, S., Ruswandi , W., & Resmanasari, D. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1-10. Retrieved from <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/142>
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soelaiman, Sukmalana, 2008. *Metode Dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah*

- (*Tesis Dan Disertasi*), Jakarta,
Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Umar, Husein, 2003. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wawan Ruswandi, R. zaelani. (2021). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). *OPTIMALISASI PERAN KOPERASI BERBASIS KEMASYARAKATAN DALAM MEREDUKSI PRAKTEK RENTENIR BANK EMOK DI KOTA SUKABUMI*, 3(c), 01. file:///D:/dokumen tugas/internship 2/91-Article Text-292-1-10-20190411.pdf%0D