

PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PURNA BAJA HARSCO

EFFECTIVENESS OF TRAINING EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. PURNA BAJA HARSCO

Pitha Dinza Pameilia¹, Fetty Poerwita Sary, SS., MPd²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹pithadinza31@gmail.com, ²f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang terlatih dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Pelatihan yang dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan *skill* karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Purna Baja Harsco. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang membutuhkan pengambilan data sampel dari orang-orang yang berhubungan dalam penelitian ini. Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 107 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Purna Baja Harsco untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menyelenggarakan program pelatihan yang efektif. Peningkatan kinerja karyawan tersebut akan berdampak baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci : Efektivitas Pelatihan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

Trained human resources can give positive impact on company performance and productivity. The training that conducted is expected to improve employee's skills and understanding in accordance with the standards set by the company. The purpose of this study is to determine how the effect of training effectiveness on the performance of PT. Purna Baja Harsco employees. This study uses the quantitative method that requires taking sample data from people who are related to this study. Respondents who were involved are 107 people. The method is the quantitative method, the types of analysis are descriptive and causal. Analysis of data is the descriptive analysis, simple linear regression, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing (t test). The result obtained in this study is that the effectiveness of training has a significant positive effect on the performance of the employees of PT. Purna Baja Harsco. The result of the study can become the input for PT. Purna Baja Harsco to improve the performance of its employees by conducting effective training programs. Improving employee performance will have a good impact on achieving company goals.

Keywords: Training Effectiveness, Training, Employee's Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan PT. Purna Baja Harsco melakukan penilaian kinerja karyawannya secara rutin setiap akhir tahun. Dalam menilai kinerja karyawannya, perusahaan memiliki dua kriteria penilaian yaitu berdasarkan hasil kerja dan perilaku karyawan. Kedua kriteria tersebut memiliki presentase penilaian yang berbeda dimana pada perolehan hasil kerja mempengaruhi penilaian kinerja sebesar 75% sedangkan perolehan nilai perilaku mempengaruhi penilaian kinerja sebesar 25%. Pada tahun 2016 karyawan yang mendapatkan konversi nilai sangat baik yaitu A1 berjumlah 6 karyawan dengan presentase sebesar 4,13% dan karyawan yang mendapatkan konversi nilai A2 berjumlah 49 karyawan dengan presentase sebesar 33,79% sedangkan pada tahun 2017 tidak terdapat karyawan yang memperoleh nilai dengan konversi A1 dan A2. Terlihat bahwa adanya penurunan kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco dari tahun 2016 ke tahun selanjutnya yaitu tahun 2017 karena berdasarkan rata-rata pada tahun 2016 adalah 883 sedangkan pada tahun 2017 adalah 794. Nilai rata-rata tersebut didapatkan dari jumlah penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat dikatakan dengan melakukan penerapan salah satu dimensi pada efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Purna Baja Harsco.

2. Dasar Teori/Manajerial dan Metodologi/Perancangan

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah strategi dan praktik untuk penentuan perspektif sumber daya manusia dalam posisi manajemen, seperti melakukan aktivitas merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian karyawan[1]. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan[2]. Maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, konsep dan perancangan yang mengatur dan membahas mengenai pelaksanaan program ketenagakerjaan.

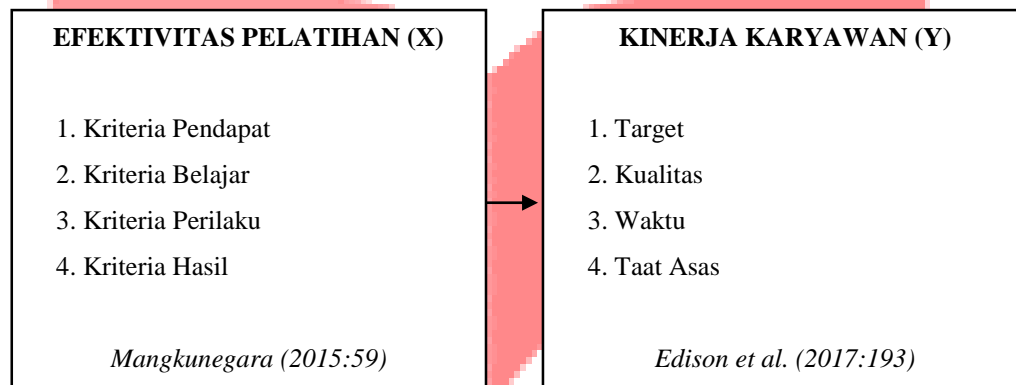
b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu cara yang sistematis dan terencana untuk perubahan atau pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan[3]. Pelatihan merupakan suatu proses sistematis dari suatu perusahaan untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan[4]. Maka pelatihan merupakan salah satu cara penting yang harus diselenggarakan oleh perusahaan untuk perubahan, pengembangan, pengajaran, dan pembentukan skill tenaga kerja dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[5]. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat profit oriented ataupun bersifat non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode[6]. Maka kinerja adalah penilaian atas apa yang telah diraih dan dikerjakan seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya selama periode tertentu untuk organisasi.

Kerangka Pemikiran ini menggunakan dua variabel yang akan menjadi kajian dalam pelaksanaan penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Efektivitas pelatihan menjadi variabel independen terhadap Kinerja karyawan menjadi variabel dependen.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Pembahasan

Berikut merupakan penjelasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

Responden pada penelitian ini berjumlah 107 sampel, untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik yang menjadi sampel dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, lama bekerja, posisi dalam pekerjaan, memiliki anak, pendidikan dan waktu kerja.

a. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Paling banyak adalah responden pria memiliki presentase sebanyak 95% dengan jumlah 102 responden. Berdasarkan pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pengolahan baja, PT. Purna Baja Harsco lebih banyak merekrut tenaga kerja pria dibandingkan dengan wanita.

b. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada usia < 25 tahun memiliki presentase yang paling tinggi yaitu sebanyak 49% dengan jumlah 53 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan PT. Purna Baja Harsco masih berusia muda, biasanya tenaga kerja yang berusia muda lebih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan berlatih.

c. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Paling banyak adalah responden yang berstatus belum menikah memiliki presentase yang paling besar yaitu 55% atau 59 responden. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan masih berusia muda dan belum berkeluarga.

d. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Paling banyak adalah karyawan yang memiliki presentase tertinggi adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1 – 3 tahun yaitu memiliki Presentase sebesar 33% atau 35 responden.

e. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi dalam Pekerjaan

Paling banyak adalah responden non jabatan sebesar 93% yang berjumlah 100 responden. Dalam hal ini menandakan bahwa PT. Purna Baja Harsco memiliki lebih banyak karyawan non jabatan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

f. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Memiliki Anak

Paling banyak adalah karyawan yang belum memiliki anak lebih mendominasi dengan presentase sebesar 63% atau sebanyak 68 responden. Hal ini memiliki keterkaitan dengan usia dan status karyawan yang masih berusia muda dan terdapat beberapa keluarga yang belum memiliki keturunan.

g. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

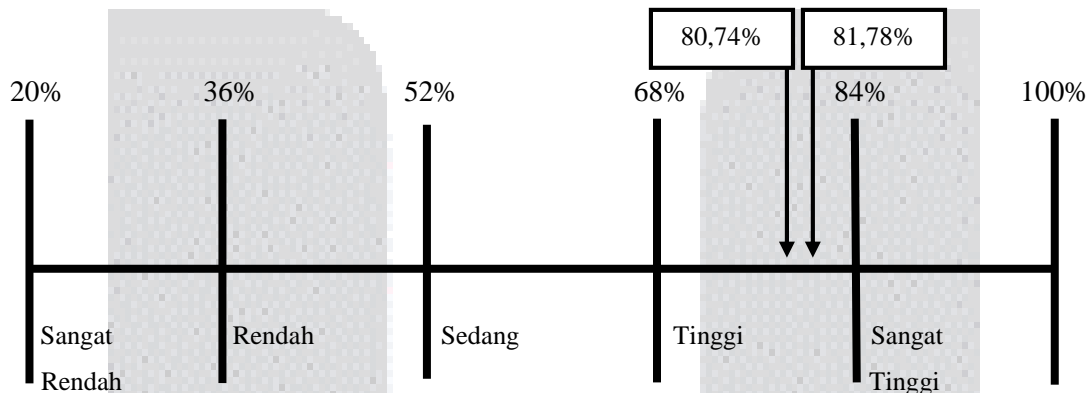
Paling banyak adalah responden dengan lulusan SMA/SMK sebesar 85% yang berjumlah 91 responden. Hal ini dikarenakan bahwa banyaknya karyawan non jabatan berusia muda yang memilih langsung bekerja terlebih dahulu ataupun sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

h. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Kerja

Seluruh karyawan shift ataupun non shift memiliki waktu bekerja 9 jam per-hari sesuai dengan ketetapan perusahaan. Jam kerja di PT. Purna Baja Harsco dimulai pada jam 7 pagi sampai dengan jam 4 sore.

i. Hasil Penelitian Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan 107 responden pada kuesioner mengenai variabel efektivitas pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang telah didistribusikan di PT. Purna Baja Harsco, skor rata-rata yang diperoleh dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada garis kontinum berikut ini:



Gambar 2 Garis Kontinum Efektivitas Pelatihan dan Kinerja Karyawan

j. Hasil Penelitian Deskriptif Efektivitas Pelatihan

Presentase rata-rata skor yang didapat adalah 81,74% dan termasuk kedalam kategori Tinggi. Hal ini menandakan bahwa efektivitas pelatihan pada PT. Purna Baja Harsco sudah tinggi. Pada penelitian dimensi variabel efektivitas pelatihan, kriteria belajar memiliki presentase yang paling tinggi yaitu sebesar 84,15% yang berarti karyawan membutuhkan pembelajaran mengenai pekerjaannya untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan. Selanjutnya adalah dimensi kriteria perilaku sebesar 81,55%, dimensi kriteria pendapat 81,49%, sedangkan yang memiliki presentase terendah adalah dimensi kriteria hasil yaitu sebesar 79,94%.

k. Hasil Penelitian Deskriptif Kinerja Karyawan

Presentase rata-rata skor yang didapat adalah 80,74% dan termasuk kedalam kategori Tinggi. Hal ini menandakan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Purna Baja Harsco sudah tinggi. Pada penelitian dimensi variabel Kinerja Karyawan, kualitas memiliki presentase yang paling tinggi yaitu sebesar 82,33% yang berarti karyawan harus

memiliki kualitas yang baik agar hasil dari pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Selanjutnya adalah dimensi taat asas dengan presentase sebesar 82,14%, dimensi waktu dengan presentase 80,55%, dan yang memiliki presentase terendah adalah dimensi target yaitu 77,95%.

1. Analisis Pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah efektivitas pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco. Berdasarkan nilai t , dapat diketahui bahwa $9,275 > t$ tabel 1,985 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel efektivitas pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,00 yang berarti $< 0,05$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan hasil dari persamaan regresi linier sederhana, nilai konstanta variabel Efektifitas Pelatihan yang diperoleh mengartikan bahwa koefisien regresinya bernilai positif. Karena H_1 diterima, maka dapat diartikan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco.

Pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan penulis memperoleh hasil R^2 atau R square sebesar 0,450 memiliki nilai presentase koefisien determinasi sebesar 45%. Hal ini menandakan bahwa efektivitas pelatihan memiliki pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 55% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh penulis, apabila PT. Purna Baja Harsco dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat keefektifitasan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan yang akan mempengaruhi seluruh aktivitas perusahaan karena karyawan menjadi peran penting terhadap kelancaran jalannya aktivitas tersebut. Pelatihan juga menjadi pemenuhan kebutuhan keterampilan karyawan yang memiliki pengaruh terhadap permintaan pelanggan pada lingkungan internal dan eksternal. Adanya perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan yang efektif akan memberikan manfaat atau pengaruh yang baik terhadap perkembangan karyawan ataupun perusahaan agar tidak terbuangnya waktu, biaya, dan tenaga. Dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan akan memenuhi permintaan dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan yang menggunakan jasa dan produk PT. Purna Baja Harsco.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh penulis mengenai pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purna Baja Harsco, maka dapat ditarik kesimpulan adalah efektivitas pelatihan pada PT. Purna Baja Harsco termasuk kedalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 81,78%. Hal ini mengartikan bahwa karyawan PT. Purna Baja Harsco yang telah mengikuti pelatihan merasa bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan karyawan mengenai kebutuhannya. Sedangkan kinerja karyawan pada PT. Purna Baja Harsco berada pada kategori tinggi dengan tingkat presentase rata-rata skor yang diperoleh sebesar 80,74%. Artinya karyawan PT. Purna Baja Harsco sudah memiliki kinerja yang baik karena keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini adalah H_1 diterima. Pada persamaan regresi linier sederhana nilai koefisien regresinya bernilai positif. Karena H_1 diterima, maka dapat diartikan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco.

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dalam penelitian ini, penulis akan memberikan saran mengenai pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco. Penulis berharap

saran yang diberikan dapat menjadi pertimbangan. Saran pada aspek praktis ini diharapkan dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan adalah walaupun efektivitas pelatihan sudah berjalan dengan baik di PT. Purna Baja Harsco, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yang harus diperbaiki karena masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang diselenggarakan perusahaan belum berjalan secara efektif. Sehingga perusahaan harus merencanakan dan menganalisis lagi kebutuhan karyawan sehingga sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan dimensi kriteria belajar pada variabel efektivitas pelatihan memiliki rata-rata skor yang sangat tinggi yaitu sebesar 84,15%. Dengan adanya keinginan karyawan yang tinggi terhadap pembelajaran, PT. Purna Baja Harsco dapat merancang dan memperkenalkan program pelatihan baru untuk karyawan. Selain itu, PT. Purna Baja Harsco harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk menjadi peserta pelatihan yang diadakan. Saran pada aspek teoritis ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kinerja karyawan pada suatu perusahaan, selain dari variabel efektivitas pelatihan. Pemilihan variabel lain dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti lebih dari dua variabel dan mampu menggunakan metode yang tidak digunakan pada penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti pada perusahaan di daerah lain karena yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah perusahaan PT. Purna Baja Harsco, Cilegon.

Daftar Pustaka:

- [1] Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- [2] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Bintoro, dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.