

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN
BULAN SELAKAU KALIMANTAN BARAT**

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RUMAH MAKAN
BULAN SELAKAU IN WEST KALIMANTAN***

¹⁾Jeane Eldisha, ²⁾Bachruddin Saleh Luturlean
^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹⁾jeaneldisha@gmail.com ²⁾bachruddin_saleh@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelatihan yang diberikan kepada karyawan, bagaimana kinerja karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Proses perhitungan diolah dengan bantuan (SPSS) *ver. 22 for windows*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan variabel pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%. Kesimpulan pada penelitian ini adalah pelatihan karyawan di Rumah Makan Bulan secara keseluruhan berada dalam kategori baik, kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan secara keseluruhan berada dalam kategori baik, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Probability Sampling

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of employee training on employee performance at the Selakau Bulan Restaurant in West Kalimantan. The purpose of this research is to find out and analyze how the training provided to employees, how the employee's performance, and to find out how the influence of employee training simultaneously on employee performance at Rumah Makan Bulan.

*This research uses quantitative methods with descriptive research type. Sampling was done by probability sampling technique with saturated sampling technique, with 34 respondents. The calculation process is processed with the help of (SPSS) *ver. 22 for windows*. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of this study, simultaneously employee training variables significantly influence employee performance by 62.1%. The conclusion of this study is the training of employees at the Rumah Makan Bulan as a whole, in the good category, the performance of employees at the Rumah Makan Bulan as a whole in the good category, and significant training on employee performance at the Rumah Makan Bulan.*

Keywords: Training, Employee Performance, Probability Sampling.

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia sendiri, bisnis *Food & Beverage (F&B)* berkembang dengan pesat. Hal ini dikarenakan masyarakat yang semakin berperilaku konsumtif khususnya pada bidang *F&B* ini, sehingga *demand* untuk memenuhi hasrat konsumtif tersebut juga meningkat. Oleh karena itu, bisnis *F&B* dari skala mikro (UMKM) bahkan makro mulai bermunculan di daerah-daerah padat penduduk. Dengan meningkatnya bisnis *F&B* tentu akan berimbas pada dibutuhkannya lapangan pekerjaan di mana bisnis *F&B* tentu membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang cukup tinggi. Salah satunya adalah Rumah Makan Bulan (RMB) yang pertama kali didirikan oleh Ibu Damar Wulan tahun 2013 di Selakau Kalimantan Barat yang menjual berbagai masakan Melayu. Hampir seluruh instansi yang mencakup wilayah Selakau menjadi langganan untuk pemesanan nasi *box* masakan melayu di setiap acara yang diselenggarakan. Rumah Makan Bulan (RMB) juga menyediakan pelayanan *delivery* atau pesan antar untuk beberapa jumlah pesanan tertentu, dan selama tempat tersebut masih berada di sekitar wilayah Singkawang dan beberapa wilayah di Kabupaten Sambas, seperti Selakau Tua, Pemangkat, Sambas dan sekitarnya.

Umumnya, karyawan adalah aset yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan karena merekalah yang menjadi motor penggerak dalam mencapai visi perusahaan. Setiap perusahaan tentu tidak lepas dari masalah sumber daya manusia, yang mana masalah ini dapat berpengaruh besar pada jalannya aktivitas bisnis yang dijalankan. Rumah Makan Bulan juga tidak terlepas dari masalah-masalah SDM yang dihadapi seperti berikut;

- a. Sering terjadi miskomunikasi antara waiter/waitress dan pelanggan dalam mencatat pesanan karena bahasa yang digunakan masih menggunakan bahasa daerah. Contoh: “*sigek*” dan “*tige*” yang dalam Bahasa Indonesia “*sigek*” artinya satu, baik itu satu porsi ataupun satu bungkus dan “*tige*” yang dalam Bahasa Indonesia artinya tiga. Dan masalah komunikasi lainnya.
- b. Membuat pesanan secara asal-asalan, karena tidak mempunyai rasa memiliki, tanggung jawab, dan terikat kepada perusahaan.
- c. Kurangnya inisiatif dan kurang tanggap dalam melihat situasi yang ada dalam proses bisnis yang cenderung dinamis.

Salah satu faktor penyebab masalah yang penulis sebutkan sebelumnya terjadi karena adanya *human error*. Tetapi *human error* tersebut dapat ditekan atau diminimalisir, yaitu dengan program pelatihan yang tepat untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Mangkuprawira & Hubeis dalam Hamali (2016: 62) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan, keahlian atau sikap tertentu agar karyawan semakin terampil dan melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik lagi sesuai dengan standar kerja yang ada”. Pelatihan juga diterapkan oleh RMB untuk mengelola SDM yang ia punya dengan menggunakan metode “*Job Instruction Training*” menurut Wether dan Davis dalam Wardhana (2014:99-102) yaitu, peserta program pelatihan diberikan latihan langsung di tempat pekerjaan yang sebenarnya di bawah instruksi seorang trainer, supervisor, atau karyawan senior yang sudah berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengajarkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan di dalam RMB sendiri yang memberikan pelatihan hanyalah *owner* dan karyawan senior saja, tanpa diawasi oleh seorang supervisor, sehingga hasil dari penerapan metode *Job Instruction Training* tersebut masih belum maksimal.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting yang ada dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan pasti akan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan hal yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan, maka dari itu perusahaan harus berupaya untuk memenuhi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus membuat kebijakan yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja yang ada

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.2 Pelatihan Karyawan

Mangkuprawira & Hubeis dalam Hamali (2016: 62) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan, keahlian atau sikap tertentu agar karyawan semakin terampil dan melaksanakan

tanggung jawab dengan lebih baik lagi sesuai dengan standar kerja yang ada”.

2.3 Kinerja Karyawan

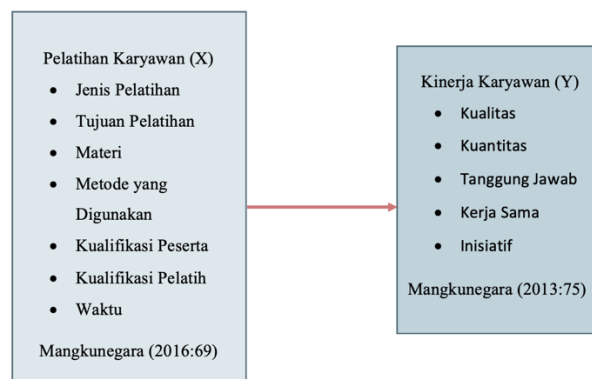
Priansa dalam Jurnal dari Kumajas, dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tertentu.

2.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:188) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kegunaan penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Setelah dinilai, maka karyawan akan memperoleh hasil penilaian kinerja

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka penelitian dalam penelitian ini:



3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika dan dengan kategori penelitian Deskriptif, yaitu penelitian dengan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait subjek penelitian.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (Variabel X) adalah pelatihan. Sedangkan variabel dependen (Variabel Y) adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala ordinal dengan metode skala *likert*. Dalam Abdillah & Hartono (2015:70), skala ordinal bersifat saling meniadakan pilihan kategori tetapi juga setiap kategori diurutkan berdasarkan ranking nilai terendah hingga nilai tertinggi. Dengan skala ordinal maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Bulan (RMB) yang sudah mendapatkan pelatihan.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 34 orang responden yang merupakan karyawan di Rumah Makan Bulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

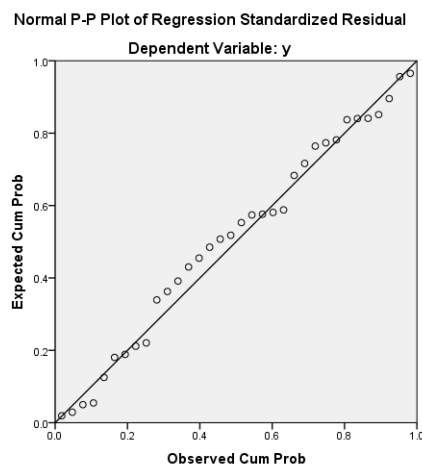
Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan Pearson Product Moment sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach’s Alpha. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 22 for Windows. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas Data

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar, kriteria kinerja karyawan yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

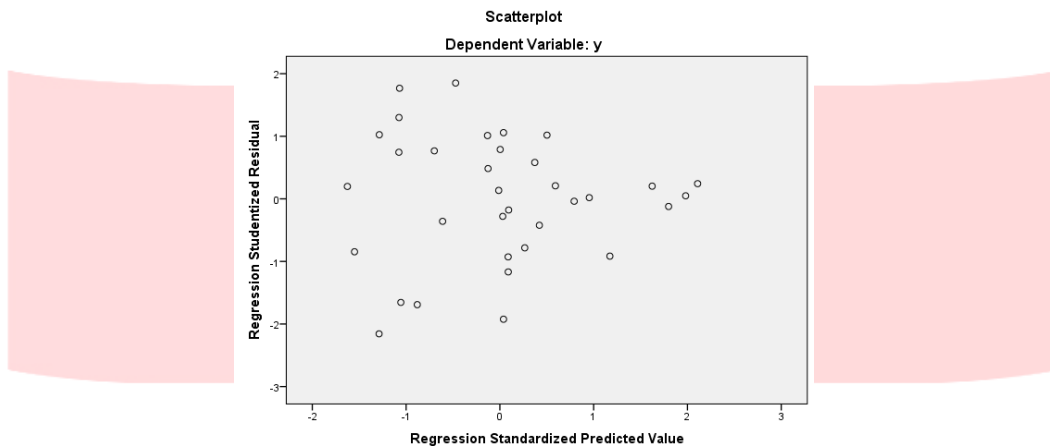
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37283866
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.066
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

4.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.1.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.889	.245	
	Pelatihan	.669	.092	.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Gambar 5, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,889 + 0,669X$$

Nilai Konstanta (a) = Jika pelatihan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 0,889, sedangkan Nilai Koefisien Regresi variabel Pelatihan (X) bernilai positif, yaitu 0,669. Artinya bahwa setiap peningkatan Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,669.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		t
		B	Std. Error	
1	(Constant)	.889	.245	3.623
	Pelatihan	.669	.092	7.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 6 Uji t

Dengan ($\alpha = 0,05$) dan $dk = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah keseluruhan variabel. Sehingga didapat nilai $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh t_{tabel} sebesar 2,036. Karena nilai $t_{\text{hitung}} (7,247) > t_{\text{tabel}} (2,036)$, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan (RMB).

4.5.2 Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.610	.37862
a. Predictors: (Constant), pelatihan				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Gambar 7 Koefisien Determinasi (r^2)

Gambar 7 menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,788 dan r Square (r^2) adalah 0,621. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Angka Koefisien Determinasi (KD) sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari pelatihan terhadap Variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 62,1% dengan kata lain, jika terjadi perubahan sebesar 62,1% pada pelatihan maka akan mempengaruhi perubahan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Pelatihan di Rumah Makan Bulan secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
- Kinerja Karyawan di Rumah Makan Bulan secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan memperluas pengetahuan, antara lain:

5.2.1 Saran Bagi Rumah Makan Bulan

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak Rumah Makan Bulan:

- Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel pelatihan yang mendapatkan persentase terendah adalah Pelatih/instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami. Disarankan agar pemilik usaha Rumah Makan Bulan dapat mendatangkan seorang *trainer* yang mampu membuat materi pelatihan sesuai kebutuhan yang dikemas semenarik mungkin dan dapat disesuaikan dengan kemampuan karyawan.
- Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan yang mendapatkan persentase terendah adalah Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Disarankan agar pemilik usaha dapat memberikan pelatihan lebih kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan pemahaman etika kerja agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- Melakukan penelitian pada usaha sejenis, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- Melakukan penelitian dengan faktor atau variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan meneliti lebih dalam mengenai dimensi dari tiap variabel dengan menggunakan teori para ahli yang berbeda dan terbaru.

Daftar Pustaka

- Abryant. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung. *e-Proceeding of Management*, 3958-3964.
- Afif, L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos. *e-Proceeding of Management*, 5627-5631.
- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance. *Global Journal of Economics and Business*, 111-124.
- Agrasadya., I. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Mcdonald's Sunburst Serpong Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1-11.
- Ahmad, F. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 80-85.
- Budyanna. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Universitas Telkom.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dzatmiati, S. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Enga, E. (2017). *The Impact of Training and Development on Organizational Performance*. Finlandia : Centria University of Applied Sciences.
- F, E. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Getahun, S. M. (2018). The Effect of Training on Employees Performance. *International Journal of Scientific Research in Civil Engineering*, 30-38.
- Hartomo. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*. Bandung: Universitas Telkom.
- Hartono, A. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Hidayanti. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Growth Asia. *Wahana Inovasi*, 1-10.
- Hidayati. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Fundraiser*. Palembang: UIN Raden Fatah.
- Jessica, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management*, 6228-6235.
- Juhdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Lestari. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Merisa, H. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management*, 1-8.
- Motlokoa, M. E. (2018). The Impact of Training on Employees' Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 16-46.
- Mujiono. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Rumah Makan H Ismun Jepara. *Jurnal Visi Manajemen*, 591-603.
- Osman, K. M. (2018). Impact of Training on Employee Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 1-3.
- Prasetyo, T. H. (2018). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT. Hanil Indonesia*. Sukarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Putra, I. P. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 89-100.
- Raza, K. (2017). Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction. *Journal of Business and Tourism*, 173-189.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 240-248.
- Sangadji, S. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sanka, S. I. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management*, 1-7.
- Sugiarti. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Epigram*, 13-20.
- Sundari, S. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: President University.