

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
STUDI PADA PT. MITRA SOLUSI TELEMATIKA (MST) JAKARTA

THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE:
STUDY ON PT. MITRA SOLUSI TELEMATIKA (MST) JAKARTA

¹⁾Marini Zakiyatul Umi, ²⁾Ida Nurnida

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾marinizuuh@gmail.com, ²⁾nurnida@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MST. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan memiliki persentase 72,9% yang berada dalam kategori “baik”, dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 72,7% di mana persentase tersebut, juga berada pada kategori “baik”. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MST sebesar 40,5%.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training on Employee Performance: Studies At PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. The method used in this research is descriptive analysis and quantitative causality. Data analysis technique that used in this research is simple linear regression analysis. Respondents in this study are employees of PT. MST. The sampling technique used here is simple random sampling. Based on the results of the study, it can be concluded that the responses of respondents to the training variables have a percentage of 72.9% in the "good" category, and employee performance variables get a value of 72.7% in which the percentage is also in the "good" category. Training has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. MST of 40.5%.

Keywords: Human Resources Management, Training, Performance

PENDAHULUAN

Kasmir (2016: 5) dalam bukunya menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan Manager Corporate Service PT.MST, agar tercapainya tujuan dari PT. MST, dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya. Semakin tinggi nilai kinerjanya, maka akan semakin tercapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan persentase penilaian kinerja karyawan PT. MST pada tahun 2014 – 2016:

Tabel 1
Persentase Penilaian Kinerja Karyawan PT. MST

Performace Rating	2014		2015		2016	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
High Performance / 5	0	0%	2	2%	0	0%
Performance / 4	26	21%	48	41%	29	21%
Target / 3	63	52%	49	42%	86	61%
Contributor / 2	29	24%	9	10%	22	16%
Under Performance / 1	4	3%	8	5%	3	2%

Sumber: Data Karyawan PT. MST

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti dengan Manager Corporate Service PT.MST, dapat diketahui bahwa agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, dibutuhkan sebuah proses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Dengan diadakannya pelatihan, maka karyawan akan dapat bersosialisasi dengan budaya perusahaan yang ditempatinya, sehingga karyawan dapat menjadi anggota organisasi yang produktif dan efektif.

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) mengungkapkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Dengan diadakannya pelatihan-pelatihan oleh PT. MST, terdapat perubahan terhadap kinerja karyawan antara sebelum dan sesudah pelatihan, yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Data Hasil Pelatihan Karyawan PT.MST Periode Tahun 2016 - 2017

Pelatihan	Kinerja Karyawan
Sebelum Pelatihan	68%
Sesudah Pelatihan	91%

Sumber: Data Perusahaan

Dikarenakan beberapa faktor diatas, penulis memutuskan untuk meneliti karyawan PT. MST dengan populasi 177 karyawan pada level Supervisory dan Non-Supervisory mengenai pelatihan dan kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016: 6) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan insdustrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

2. Tujuan Pelatihan

Sedarmayanti (2016: 193) berpendapat mengenai beberapa nilai dari tujuan pelatihan yang penting, yaitu:

- Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu;
- Mengurangi kecelakaan;
- Mengurangi pengawasan;

- d. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi;
- e. Mempertinggi moral.

3. Manfaat Pelatihan

Simamora (dalam Hartatik, 2014: 91), pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2016: 102) adalah pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pelatihan perusahaan.

a. On The Job Training

Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dari sistem ini adalah hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.

b. Vestibule Training

Pada metode vestibule training, latihan tidak diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh pelatihan khusus (staff specialist). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli di bidangnya.

c. Magang atau Apprenticeship

Metode ini bisa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci. Program magang bisa dikombinasikan dengan on the job training, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberi petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu.

d. Kursus dan Pelatihan Khusus

Kursus dan pelatihan khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan di bidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan, dan sebagainya.

5. Komponen Pelatihan

Byars & Rue (dalam Wardhana, 2014: 102) mengungkapkan pendapat mereka mengenai komponen pelatihan yang dapat diukur melalui:

- a. Isi Pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Colquitt dalam Kasmir (2016: 183) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Kasmir (2016: 197) mengatakan bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

3. Dimensi Penilaian Kinerja

Dimensi penilaian kinerja menurut Kasmir (2016: 204-207) terbagi menjadi sembilan bagian, yaitu:

- a. Absensi
Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan memengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya.
- b. Kejujuran
Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator, yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Semakin memenuhi standar kejujuran maka akan memengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya.
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan dinilai kurang baik.
- d. Kemampuan (hasil kerja)
Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.
- e. Loyalitas
Loyalitas seorang karyawan dapat dilihat dari kesetiaannya Bersama perusahaan dalam kondisi apapun. Loyalitas juga dapat dilihat dari pernah tidak seseorang melakukan pengkhianatan. Pada akhirnya, loyalitas menjadi suatu ukuran untuk menentukan kinerja seorang karyawan. Artinya loyalitas memengaruhi kinerja, baik yang bersifat positif maupun negatif.
- f. Kepatuhan
Karyawan akan dinilai seberapa banyak melanggar aturan yang telah dibuat. Semakin banyak aturan atau kebijakan atau perintah yang dilanggar, maka akan memengaruhi kinerjanya. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak pernah melanggar atau melawan terhadap aturan atau kebijakan atau perintah, maka dianggap nilai kepatuhannya baik dan nilai kinerja dari kepatuhannya juga baik.
- g. Kerja Sama
Kerja sama antara karyawan akan memengaruhi kinerja individu atau kinerja organisasi. Jika kerja sama berjalan baik, maka kinerjanya akan baik pula. Demikian pula sebaliknya jika kerja sama antara karyawan tidak berjalan baik, maka kinerjanya akan kurang baik pula.
- h. Kepemimpinan
Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam. Faktor kepemimpinan inilah yang akan dijadikan komponen penilaian kinerja.
- i. Prakarsa
Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki

kepedulian kepada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

4. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 198) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Peneliti sependapat dengan Kasmir (2016: 198), bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Begitu juga dengan sebaliknya.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis penelitian ini yaitu “Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif kausalitas dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dan menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2015: 254-255), metode deskriptif (descriptive) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Untuk metode kuantitatif, Sugiyono (2015: 13) mengungkapkan bahwa metode ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Indrawati (2015: 117) mengungkapkan bahwa penelitian kausal adalah penelitian yang dilakukan apabila peneliti ingin menggambarkan penyebab (cause) dari suatu masalah (baik dilaksanakan dengan melalui eksperimen maupun non-eksperimen).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Pelatihan (X) adalah 72,9% yang termasuk dalam kategori “baik”. Dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah 72,7% yang termasuk dalam kategori “baik”.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis regresi linear sederhana ini akan digunakan untuk menguji seberapa kuatnya pengaruh antara variabel Pelatihan (X) dengan variabel Kinerja (Y). Perhitungan statistik pada analisis menggunakan SPSS 22 for Windows yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3

Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,374	,426		3,224	,002
Pelatihan	,696	,107	,637	6,501	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Berdasarkan perhitungan analisis regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$= 1,374 + 0,696$$

Persamaan di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,374 menyatakan bahwa jika variabel X bernilai 0 (nol), maka nilai Y sebesar 1,374.
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,696. Artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan variabel Y dan setiap pertambahan satu satuan Pelatihan (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,696.

Koefisien Determinasi

Tabel 4

Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,405	,396	,47214

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. MST ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0,396 dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \times 100\% \\
 &= (0,637)^2 \times 100\% \\
 &= 40,5\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,405% atau sebesar 40,5%. Artinya, nilai ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 40,5% dan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Pertama, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. MST secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. MST berhasil dalam menerapkan pelatihan kepada karyawannya.

Kedua, Kinerja karyawan PT. MST secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. MST sudah baik dan telah mencapai target penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketiga, Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT MST, dapat diketahui bahwa hal tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dan hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- [2] Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Laksana
- [3] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* (Cetakan ke-1). Bandung: PT Refika Aditama
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- [5] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-5). Bandung: PT. Refika Aditama
- [6] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan* (Cetakan ke-1). Bandung : Alfabeta.
- [7] Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas