

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TOSERBA YOGYA CABANG SUNDA
BANDUNG**

**THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
DEPARTMENT STORE YOGYA SUNDA
BANDUNG**

¹⁾Nadhira Rizky Abryant, ²⁾Aditya Wardhana
^{1,2,3)}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹⁾nadhirarizky18@gmail.com, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Yogya cabang Sunda Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana hasil dari pelatihan yang terdiri dari dimensi tujuan dan sasaran, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Dengan jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan jenis *incidental sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung yang telah mendapatkan pelatihan. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Yogya cabang Sunda Bandung. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (9,552) > t_{tabel} (1,294)$ dengan tingkat signifikasinya $0.00 < 0.05$. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 57,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, pelatihan pada Toserba Yogya cabang Sunda Bandung sudah termasuk kedalam kategori baik, namun ada item yang perlu diperbaiki seperti materi pelatihan yang menyatakan bahwa materi pelatihan harus dapat diterima dan dipahami oleh karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of training on employee performance at Toserba Yogya Sunda Bandung branch. The purpose of this study was to find out and analyze how the results of the training consisted of dimensions of goals and objectives, trainers, training materials, training methods, and trainees on the performance of employees of the Yogyakarta Department of Sundanese Branch Office.

This study uses quantitative methods with descriptive-causality research types. With the type of data needed for this study are primary data and secondary data. Sampling was carried out by non-probability sampling method with incidental sampling type, with the number of respondents as many as 70 employees of Department of Yogya branch of Sunda Bandung who had received training. The statistical analysis technique used is simple linear regression analysis. Data analysis used is descriptive analysis, classical assumption test and simple linear regression analysis.

The results of this study indicate that training has a significant influence on the performance of employees at Toserba Yogya Sunda Bandung branch. This is evidenced by $t\text{-count} (9.552) > t\text{-table} (1.294)$ with a significance level of $0.00 < 0.05$. Based on the coefficient of determination shows that 57.3% of employee performance can be explained using training variables, while the remaining 42.7% is explained by other variables not examined in this study.

The conclusion of this study, the training at Yogya Department of Sunda Bandung branch was included in the good category, but there were items that needed to be improved such as training material which stated that the training material must be accepted and understood by employees.

Keywords: Training, Employee Performance, Human Resource

1. PENDAHULUAN

Yogya Group (PT Akur Pratama) adalah sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia. Yogya Group merupakan perusahaan ritel dengan format Supermaket dan Departement Store. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat Jawa Barat, Jawa Tengah dan sekitarnya. Menurut hasil wawancara dari Kepala Bagian HCD (*Human Capital Development*), untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusianya Toserba Yogya cabang Sunda Bandung memberikan pelatihan kepada karyawannya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dilakukan sebanyak 2 kali dalam setahun, pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Adapun modul pelatihan yang diberikan kepada karyawan khususnya pramuniaga diantaranya adalah materi tentang ilmu manajemen pemasaran dan ilmu *customer service*.

Menurut Rivai & Sagala dalam Lijan Poltak (2016:169), "Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan".

Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan didalam perusahaan."

Brumbrach dalam Suryadana (2015:165) telah mengungkapkan konsep kinerja yang menyatakan bahwa "*Performance means both behaviors and result. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instrument for result, behaviors are also outcomes in their own right the product of mental and physical effort applied to task and can be judged apart from result*" yang berarti "Kinerja baik dalam perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak. Tidak hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil mereka sendiri dalam produk usaha mental dan fisik yang diterapkan untuk tugas serta dapat dinilai terpisah dari hasil".

Menurut Levinson dalam Wardhana (2014:111), "Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133), "Dimensi kinerja adalah kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana". Menurut hasil wawancara dari Kepala Bagian HCD (*Human Capital Development*) Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung, masih ada karyawan yang kinerja masih kurang atau belum sesuai dengan target perusahaan, seperti karyawan kurang dalam memberikan service kepada konsumen, karyawan kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan kurang memiliki etos kerja yang sesuai budaya perusahaan dan harapan perusahaan. Dan juga menurut kepala bagian HCD (*Human Capital Development*) mengatakan bahwa masih ada karyawan yang menganggap bahwa pelatihan yang diberikan masih ada yang kurang.

Dengan pemberian pelatihan yang sudah tepat bagi para karyawan diharapkan kinerja yang dihasilkan meningkat. Dalam organisasi adanya orientasi dan pelatihan mutlak diperlukan. "Kinerja karyawan menjadi fokus, perhatian utama yang dapat ditingkatkan melalui program orientasi kerja bagi karyawan baru, pelatihan, bahkan pengembangan" (Wardhana, 2014:94).

Menurut Rozalena.A (2016:109), "Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh karena itu bentuk pelatihan atau *training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja dengan judul penelitian "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung**".

1. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

2.2 Pelatihan

Menurut Sonny Sumarsono dalam Lijan Poltak (2016:169), “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktifitas kerja”.

2.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

2.4 Penilaian Kinerja

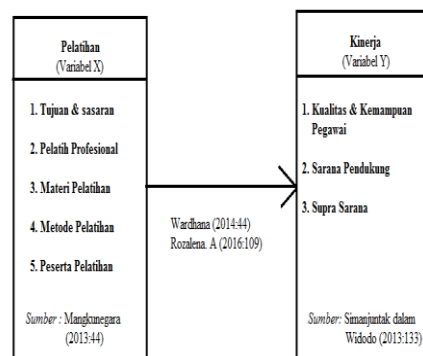
Mondy & Noe dalam Juni Priansa (2017:61), menyatakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan suatu system formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya”.

2.5 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Wardhana (2014:94), “Dalam organisasi adanya orientasi dan pelatihan mutlak diperlukan. Kinerja karyawan menjadi fokus, perhatian utama yang dapat ditingkatkan melalui program orientasi kerja bagi karyawan baru, pelatihan, bahkan pengembangan”.

2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya peneliti merumuskan model kerangka pemikiran seperti yang digambarkan di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: **Pengaruh Pelatihan Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung.**

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas.

3.2 Variabel Operasional dan Skala Pengukuran

3.2.1 Variabel Operasional

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen (Variabel X) adalah pelatihan yang terdiri dari tujuan dan sasaran, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan. Sedangkan variabel terikat atau variabel dependen (Variabel Y) adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013:168), “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan”.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung yang sudah mendapatkan pelatihan.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 70 responden yaitu karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan metode *Sampling Insidental*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui formula Slovin.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

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

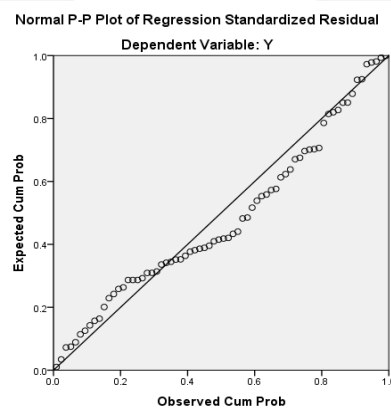
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

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 Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

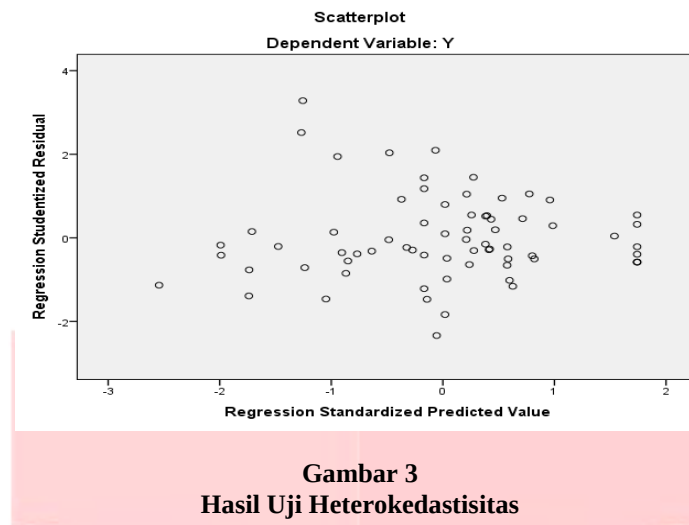


Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:



Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik – titik pada grafik menyebar secara acak, baik diatas angka nol maupun di bagian bawah angka nol dari sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.164 + 0.691 X$$

Nilai konstanta a (0.164) memiliki arti bahwa ketika X (Pelatihan) bernilai 0 maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 0.691, sedangkan koefisien regresi b (0.691) memiliki arti bahwa setiap X meningkat sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat 0.691. Secara konseptual hal ini berarti bahwa apabila pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.164	.226		5.148	.000
X	.691	.072	.757	9.552	.000

a. Dependent Variable: Y

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Berdasarkan Tabel 4.12 menyatakan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat pada $t_{hitung} (9,552) > t_{tabel} (1,294)$ dari taraf signifikan sebesar 0.1, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan

4.6. Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.567	.41744

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada tabel 2 nilai koefisien determinasi yang merupakan hasil kuadrat nilai R ialah sebesar 0,573 atau jika dalam persentase yaitu sebesar 57,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 57,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pelatihan, sedangkan sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pelatihan pada Toserba Yogya cabang Sunda Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung berada pada kategori baik.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak Toserba Yogya cabang Sunda Bandung yaitu:

1. Pelatihan yang telah diterima para pegawai agar terus diberikan dengan cara mengembangkan teknik atau model pelatihan agar mudah dipahami oleh peserta pelatihan.
2. Kinerja karyawan hendaknya diberikan apresiasi dari pemimpin perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan dan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.
3. Perusahaan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan karena data yang diperoleh valid dan reliabel dengan segala kekurangan dan kelebihan.

5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Toserba Yogya cabang Sunda Bandung, maka untuk peneliti selanjutnya disarankan :

1. Melakukan penelitian pada perusahaan sejenis yang memiliki bisnis dalam bidang retail seperti carefour, dan Borma sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti motivasi dan disiplin kerja. Sehingga hasil penelitian ini dapat melengkapi khazanah keilmuan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka:

- [1] Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.17). Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Juni Priansa, Doni (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [3] Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Cet. 4). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [5] Rozalena, A. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Penebar Swadaya Grup.
- [6] Suryadana, L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta

- [7] Poltak Sinambela, Lijan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
[8] Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.

