

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung

The Influence of The Level of Debt Financing and Equity Financing to Profit Expense Ratio Public Sharia Bank in The Period 2014-2017

¹Maulana Kurnia Sandhy, ²Aminuddin Irfani

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: maulanaks33@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine (1) How to work training on employees PT.Rekatama Putra Gegana Bandung (2) How kinja employee PT.Rekatama Putra Gegana Bandung (3) How the influence of job training on employee performance PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, simple linier regression and t-test. The result of this research are (1) Overall level of training at PT.Rekatama Putra Gegana Bandung is still low (2) Overall employee performance at PT.Rekatama Putra Gegana Bandung still low (3) Training has significant effect to employee performance PT.Rekatama Putra Gegana Bandung.

Keywords: Training, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana pelatihan kerja pada karyawan PT.Rekatama Putra Gegana Bandung (2) Bagaimana kinerja karyawan PT.Rekatama Putra Gegana Bandung (3) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji-t. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Secara keseluruhan tingkat pelatihan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung masih rendah (2) Secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung masih rendah (3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rekatama Putra Gegana Bandung.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan.

Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, maka dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perawatan komponen pesawat terbang sejak tahun 1986, karyawan yang saat ini bekerja di PT.Rekatama Putra Gegana Bandung sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training/pelatihan baik didalam maupun diluar perusahaan. PT. Rekatama Putra Gegana memiliki berbagai kemampuan dalam bidang jasa pemeliharaan komponen-komponen pesawat terbang,

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan diatas, maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT Rekatama Putra Gegana Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung.

B. Landasan Teori

Pelatihan

Simamora dalam Kamil (2012: 4) mengartikan bahwa:

“Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu.”

Bangun (2012:201) menyatakan bahwa:

“Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.”

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2006:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang atau karyawan melalui serangkaian tindakan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung

Tabel 1. Pengujian Hipotesis Uji-T

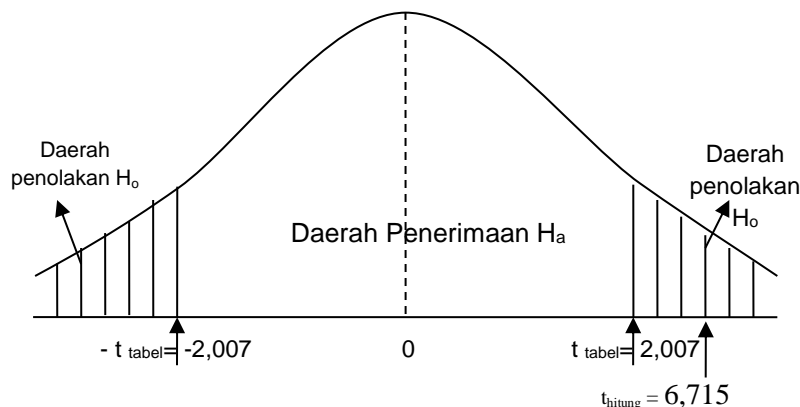
Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.378	2.446		5.469	.000
	Pelatihan	.300	.045	.685	6.715	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui bahwa nilai uji t variabel pelatihan didapatkan hasil sebesar 6,715, dengan demikian t hitung > t tabel, dikarenakan 6,715 > 2,007 dan dengan probabilitas 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.

Rekatama Putra Gegana Bandung.

Berikut hasil gambar kurva uji-t yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kurva Uji-t Dua Pihak

Berdasarkan gambar 4.35 diketahui bahwa nilai uji t variabel pelatihan yang didapat adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, dikarenakan $6,715 > 2,007$, pada gambar nilai H_0 yang ditolak berada pada bagian yang diarsir. Sedangkan daerah yang diterima merupakan daerah H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Tabel 2. Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.459	3.03829

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil *R Square* = 0,469 berarti variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan sebesar 46,9%, yang diperoleh dari $0,685^2 \times 100\%$, hasil koefisien 46,9% dapat diartikan sebagai perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh pelatihan, sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Koefesien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.378	2.446		5.469	.000
	Pelatihan	.300	.045	.685	6.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 13,378 + 0,300X$$

1. Jika tidak ada X (pelatihan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah 13,378 (konstanta). Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan untuk pelatihan sebesar 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 13,378.

2. Koefisien regresi pelatihan (X) sebesar 0,300 yang bernilai positif, Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan pada pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,300.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”, penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Gambaran mengenai pelatihan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung termasuk dalam kategori kurang efektif, dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari 53 responden sebesar 129.83, serta dapat dilihat berada pada garis kontinum 48,3% yang diukur berdasarkan dimensi instruktur, peserta, metode, materi, serta tujuan. Dari lima dimensi yang digunakan terdapat empat dimensi yang masih dibawah rata-rata yaitu dari dimensi Instruktur, yaitu pelatih/pemateri belum memiliki pengalaman yang memadai dan penguasaan materi yang dimiliki oleh instruktur. Dimensi peserta yang dinilai semangat peserta pelatihan yang dinilai kurang serta keinginan dari dalam diri peserta untuk mengikuti pelatihan masih rendah. Dimensi metode dari ketidak sesuaian metode yang efektif dan kurangnya alat bantu peraga dalam metode pelatihan. Kemudian dimensi materi, bahwa materi kurang aplikatif, yaitu isi materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan.
2. Gambaran mengenai Kinerja Karyawan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung termasuk dalam kategori rendah, dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari 53 responden sebesar 129.7, serta dapat dilihat berada pada garis kontinum 48,2%. Kinerja karyawan disini meliputi kualitas dalam arti ketepatan dan ketelitian, kuantitas yang berarti mampu melakukan hasil yang dinyatakan dalam sejumlah unit, kerjasama berarti kemampuan bekerjasama dengan tim, tanggung jawab berarti mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya, inisiatif berarti tingkat kemampuan bekerja tanpa disuruh atasan. Dari lima dimensi yang digunakan terdapat tiga dimensi yang masih dibawah rata-rata yaitu kuantitas, tingkat waktu penyelesaian pekerjaan dari karyawan yang masih belum sesuai dengan target bekerja. Kerja sama, tingkat kerja sama dengan tim yang dinilai belum kompak dalam menghadapi pekerjaan. Inisiatif, tingkat kemandirian serta bekerja tanpa menunggu perintah atasan yang belum mampu tercapai.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung berpengaruh secara signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9 artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X) sebesar 46,9%, sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,300 menunjukkan bahwa apabila pelatihan meningkat sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,300. Hal ini berarti semakin tinggi pelatihan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.
4. Dari hasil uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai t-hitung sebesar (6,715) lebih besar dari nilai t-tabel (2,007) dengan tingkat signifikansi dibawah 5%(0,05). Artinya maka H₀ ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Melihat dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, peneliti mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak perusahaan maupun bagi peneliti yaitu :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk mencapai efektivitas dalam pelatihan di perusahaan sebaiknya diperhatikan lagi metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan. Karena dengan pemilihan metode yang tepat maka tujuan pelatihan akan tercapai. Kemudian motivasi serta dorongan dan fasilitas untuk mengikuti pelatihan dari instruktur kepada peserta pelatihan lebih sering diberikan agar memacu mereka dalam melakukan pelatihan.
 - b. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi kuantitas karyawan dalam bekerja dengan membuat target kerja diperusahaan, kemudian dalam meningkatkan kerjasama antara karyawan sebaiknya sering mengadakan gathering agar terjalin kekompakan antar karyawannya. Selain itu inisiatif karyawan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat serta adanya keinginan bekerja secara mandiri.
2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.
3. Bagi Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Dan untuk peneliti kedepannya dapat lebih mengembangkan serta menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Ahmad Fakhruddin Ichsan. (2009). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Candrawati, Desiana Dian. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Cathering- CV.Darma Utama Batu). Jurnal Administrasi Bisnis(JAB). Vol-1
- Hidayat, Irwana. Erry Sukrah. Sri Marhanah. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Departemen di Trans Luxury Hotel Bandung. Jurnal Manajemen Resort&Leisure. Vo.11. No.2
- Jagero, Nelson. Hilary Vincent Komba. Michael Ndaskoi Mlingi. 2012. Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. International Journal of Humanities and Social Science, 2 (22): pp: 114-120