

Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

The Influence of Selection and Training to The Employee Performance at PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

¹Turfa Aisah Novianti, ²Aminuddin Irfani

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

Abstract. This research is aimed to find out how the selection, training, employee performance, and explain how the impact of selection and training to the employee performance in one of a company that manages the supply of electricity for consumers that is PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. The method used in this research was descriptive and verificative using a questionnaire as a data collection technique and the sample that used were 72 employees. The results of this research indicate that (1) selection at PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat in the well category, (2) training at PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat in the well category, (3) employee performance at PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat in the well category, (4) selection and training have a partial and simultaneous affects to the employee performance. The conclusion of this research is there's an influence between selection and training to the employee performance at PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Keywords : Selection, Training, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana seleksi, pelatihan, kinerja karyawan, dan menjelaskan bagaimana pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di salah satu perusahaan yang mengelola penyediaan kebutuhan tenaga listrik bagi konsumen yaitu PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data serta sampel yang digunakan yaitu sebanyak 72 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) seleksi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dalam kategori baik, (2) pelatihan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dalam kategori baik, (3) kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dalam kategori baik, (4) seleksi dan pelatihan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Kata Kunci : Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dapat ditujukan sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam melaksanakan fungsi operasionalnya serta tercapai atau tidaknya tujuan yang diinginkan dan diharapkan oleh perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang kompetitif dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Kesuksesan dalam bekerja dapat

dilihat dari kinerja karyawan, melalui proses seleksi dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berpengaruh terhadap naik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan-tujuan yang dibuat dapat tercapai maka perusahaan melakukan proses seleksi untuk menyaring calon karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan standar perusahaan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan pemberian program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhannya diharapkan dapat

memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengelola penyediaan kebutuhan tenaga listrik bagi konsumen. Segmen pelanggan yang dilayani meliputi sosial, rumah tangga, bisnis, industri, dan pemerintah. Salah satu unit usahanya adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat yang berkedudukan di Bandung Jawa Barat. Sebagai perusahaan yang mengelola penyediaan kebutuhan tenaga listrik bagi konsumen, maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kualitas hasil kerja yang menjadi penilaian konsumen terhadap baik atau tidaknya pelayanan yang diterima oleh mereka. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seleksi di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pelatihan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat secara parsial maupun simultan.

B. Landasan Teori Seleksi

Menurut Veithzal Rivai (2008:171), proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

Menurut Mondy (2008) seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2008:50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dimensi dari pelatihan yaitu terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan (kuantitas), kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1685,638	2	842,819	1133,900	,000 ^b
Residual	51,287	69	,743		
Total	1736,925	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 22, Desember 2018

Dari hasil pengujian berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1133,900 dengan probabilitas (sig.) = 0,000. Karena probabilitas (sig.) < 10%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 10% dapat dinyatakan bahwa seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-.743	,853		
Seleksi	,864	,087	,790	9,928	,000
Pelatihan	,167	,066	,201	2,521	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 22, Desember 2018

Dari hasil pengujian berdasarkan tabel 2, hasil pengujian untuk variabel seleksi diperoleh koefisien atau nilai $B = 0,864$ dan nilai $t_{hitung} = 9,928$ atau probabilitas (Sig.) = 0,000. Karena probabilitas < 10%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 10% dapat dinyatakan bahwa seleksi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan diperoleh koefisien atau nilai $B = 0,167$ dan nilai $t_{hitung} = 2,521$ atau probabilitas (Sig.) = 0,014. Karena probabilitas < 10%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 10% dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
	1	,985 ^a			,970	,970	,86214	,970	1133,900

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 22, Desember 2018.

Dari hasil pengujian berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai $R = 0,985$. Artinya, ada hubungan korelasi positif antara variabel seleksi dan pelatihan dengan tingkat kinerja karyawan sebesar 98,5%. Nilai koefisien determinasi atau R^2 (R Square) = 0,970 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel seleksi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 97%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai seleksi, pelatihan, dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seleksi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu sebesar 230,9 dalam rentang skala kategori 180-233 (baik). Terlihat bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel seleksi yang terdiri dari perencanaan seleksi, alat-alat seleksi, dan hasil seleksi, dimensi alat-alat seleksi memperoleh rata-rata tertinggi dan dimensi hasil seleksi memperoleh rata-rata terendah, artinya karyawan menilai hasil seleksi belum mampu menentukan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar.
2. Pelatihan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu

sebesar 231,545 dalam rentang skala kategori 180-233 (baik). Terlihat bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan, dimensi tujuan memperoleh rata-rata tertinggi dan dimensi metode memperoleh rata-rata terendah, artinya metode yang digunakan belum mendukung jalannya kegiatan pelatihan yang dilakukan.

3. Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu sebesar 233 dalam rentang skala kategori 180-233 (baik). Terlihat bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas, kualitas, kehadiran, komitmen terhadap organisasi, dan kemampuan bekerjasama, indikator kualitas memperoleh rata-rata tertinggi dan indikator kehadiran memperoleh rata-rata terendah, artinya ketaatan karyawan untuk hadir tepat waktu saat bekerja belum bisa tercapai.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien sebesar 86,4% dan t_{hitung} sebesar 9,928 atau probabilitas sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi 10% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien sebesar

16,7% dan t_{hitung} sebesar 2,521 atau probabilitas sebesar 0,014 dengan tingkat signifikansi 10% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, dimana nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 10% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara seleksi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 97%, sedangkan sisanya (3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan, adapun saran yang dapat diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator kehadiran yang dinilai masih rendah dibandingkan indikator kuantitas, kualitas, komitmen terhadap organisasi, dan kemampuan untuk bekerjasama. Perusahaan bisa memberikan perhatian penuh terhadap tingkat kehadiran karyawannya baik untuk datang di kantor tepat pada waktunya maupun untuk hadir di kantor saat jam istirahat sudah habis yaitu dengan cara memberikan peringatan kepada karyawan yang dinilai tingkat kehadirannya rendah. Kehadiran menjadi kebutuhan perusahaan untuk menjadikan karyawannya agar lebih dapat diandalkan

dalam melaksanakan pekerjaan, tidak hanya kehadiran namun indikator yang mendukung kinerja karyawan juga bisa ditingkatkan sehingga dapat menjadi pendorong dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Perusahaan hendaknya melakukan seleksi lebih selektif dan tidak pandang bulu dengan memperlakukan calon karyawan yang memiliki peluang untuk menduduki suatu jabatan karena adanya ikatan dengan orang dalam sama dengan calon karyawan lainnya yang akan bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, sehingga seleksi yang dilakukan akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Hal tersebut juga sebagai upaya agar dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Metode pelatihan masih dinilai kurang sehingga perlu dikembangkan dengan cara yang lebih menarik dan fleksibel tanpa menghilangkan tujuan dari kegiatan pelatihan yang diadakan, sehingga peserta pelatihan mampu memahami kegiatan pelatihan lebih dalam.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 1992. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Sandhy, Maulana Kurnia, Aminuddin Irfani. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Prosiding Manajemen Volume 4, No. 2, Tahun 2018.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.