

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. UNIT DEMANGAN YOGYAKARTA

Kumala Ayu Purbawati Wiyono*¹, Ida Nurnida²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunika dan Bisnis, Universitas Telkom
kumalaayu1996@gmail.com*¹, nurnida@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak: Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 17 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan sebesar 41,4% sisanya yaitu 58,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan.

Abstract: The aim of this study is to determine the effect of training on employee performance. Data collection method was done by distributing questionnaire to 17 respondents. This type of researches is quantitative and uses descriptive-causality analysis method. The sampling technique use non probability sampling method with saturated samples. Data analysis uses descriptive analysis, classical assumption test, and simple linear regression analysis. The result shows that training has a significant effect on employee performance about 41,4% and the rest of 58,6% influenced by other factor and variable that does not examine in this study.

Keywords: Training, Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar dan bank komersial tertua di Indonesia. Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. terus meningkat selama 122 tahun berdiri. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Pada perusahaan ini kinerja perusahaan diukur melalui ketercapaian target. Target yang ditetapkan oleh kantor

pusat terus meningkat setiap tahunnya, mencakup target terhadap laba, pinjaman, NonPerforming Loan (NPL) atau kredit macet, debitor, simpanan, dan jumlah penabung. Target nasional perusahaan berbeda dengan target kantor wilayah, kantor cabang bahkan kantor unit sehingga hasil kinerjanya pun berbeda. Nilai target yang ditetapkan memiliki nominal yang tinggi sehingga standar ketercapaiannya pun sangatlah tinggi. Berikut ini merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta.

Tabel 1. Target dan Capaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta Tahun 2014 – 2016

| Penilaian Kinerja | Tahun 2014 | | | | Tahun 2015 | | | | Tahun 2016 | | | | Tahun 2017 | | | |
|-------------------|-------------------|---------|------------------------|---------|-------------------|---------|------------------------|---------|-------------------|---------|------------------------|---------|-------------------|---------|------------------------|---------|
| | Marketing/ Bisnis | | Operasional/ Pelayanan | | Marketing/ Bisnis | | Operasional/ Pelayanan | | Marketing/ Bisnis | | Operasional/ Pelayanan | | Marketing/ Bisnis | | Operasional/ Pelayanan | |
| | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian |
| Tidak Baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cukup Baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Baik | 0 | 10 | 0 | 7 | 0 | 9 | 0 | 6 | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 | 7 | 0 | 5 |
| Sangat Baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| Istimewa | 10 | 0 | 7 | 0 | 10 | 0 | 7 | 0 | 9 | 0 | 8 | 0 | 9 | 0 | 8 | 0 |
| Total | 10 | | 7 | | 10 | | 7 | | 9 | | 8 | | 9 | | 8 | |

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan Tabel 1 pencapaian penilaian kinerja karyawan tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 mengalami peningkatan dan stabil pada tahun 2017. Hasil penilaian kinerja karyawan tersebut belum memenuhi target penilaian kinerja perusahaan. Terdapat gap atau kesenjangan antara target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dan hasil pencapaian kinerja oleh karyawan. Gap atau kesenjangan tersebut dapat diminimalisir dengan adanya pelatihan. Menurut Sinambela (2012), pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-

kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kendala yang dialami oleh karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan adalah adanya perbedaan antara teori yang disampaikan dengan pengaplikasian teori di lapangan. Tidak semua teori dapat diaplikasikan secara nyata sama persis dengan pengaplikasian pada saat simulasi pelatihan. Menurut Sedarmayanti (2014), pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Dapat dikatakan bahwa pelatihan ditujukan untuk

menjembatani adanya gap antara ketentuan prosedur yang harus dilakukan dengan pelaksanaan dilapangan yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan. maka dari itu dilakukan penelitian untuk melihat bagaimana pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta.

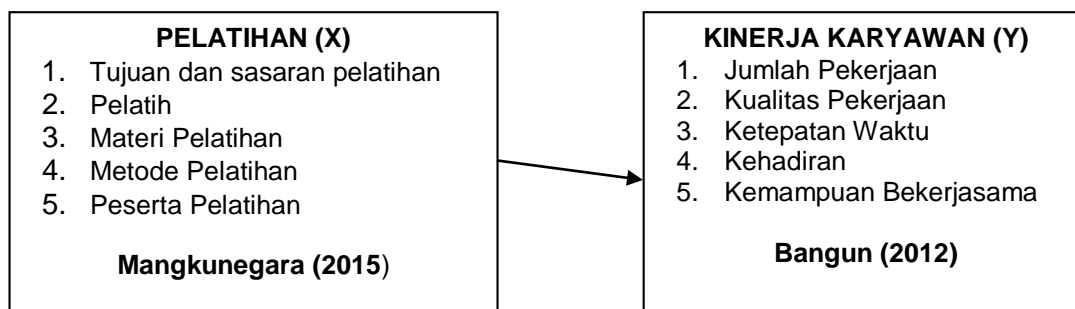
Pelatihan

Pada umumnya pelatihan termasuk kedalam proses peningkatan kualitas individu untuk menciptakan ketrampilan dan kemampuan yang lebih unggul dalam pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Pelatihan juga membantu karyawan dalam mengembangkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan dan mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja

Dalam Sinambela (2016), kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins dalam Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep mengenai kinerja tersebut menunjukkan betapa pentingnya kinerja, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta”. (Mangkunegara, 2015)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan kausalitas. Tujuan dari penelitian deskriptif kausal ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas berupa Pelatihan dengan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta yang berjumlah 17 orang. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling, sedangkan untuk teknik penarikan sampelnya menggunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel yang

digunakan untuk penelitian ini adalah keseluruhan populasi atau jumlah karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta, terdiri dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 17 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X)

| No | Sub-Variabel | Total Presentase |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | Tujuan dan sasaran | 81,62% |
| 2 | Pelatih | 78,85% |
| 3 | Materi Pelatihan | 79,41% |
| 4 | Metode Pelatihan | 78,99% |
| 5 | Peserta Pelatihan | 77,94% |
| | Presentase | 79,36% |

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Variabel Pelatihan memperoleh presentase sebesar 79,36%, sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan dinilai sudah baik. Sub-variabel yang memperoleh presentase tertinggi adalah tujuan dan sasaran sebesar 81,62%, sedangkan presentase terendah adalah peserta pelatihan sebesar 77,94%.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan sebagai

jawaban atas permasalahan pertama, menunjukkan bahwa aspek yang terlemah berada pada sub-variabel peserta pelatihan. Permasalahan pada peserta pelatihan berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa kemampuan dasar karyawan dan sikap karyawan dalam mengikuti pelatihan masih rendah.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Sub-Variabel | Total Presentase |
|----|-----------------------|------------------|
| 1 | Jumlah pekerjaan | 76,47% |
| 2 | Kualitas pekerjaan | 76,96% |
| 3 | Ketepatan Waktu | 77,21% |
| 4 | Kehadiran | 75,88% |
| 5 | Kemampuan Bekerjasama | 72,06% |
| | Presentase | 75,72% |

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh presentase sebesar 75,72%, sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan dinilai sudah baik. Sub-variabel yang memperoleh presentase tertinggi adalah ketepatan waktu sebesar 77,21%,

sedangkan presentase terendah adalah kemampuan bekerjasama sebesar 72,06%.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan sebagai jawaban atas permasalahan

kedua, menunjukkan bahwa aspek yang terlemah berada pada kemampuan bekerjasama. Permasalahan pada kemampuan bekerjasama berdasarkan hasil penelitian adalah karyawan kurang aktif dalam menyumbangkan ide serta wawasan pada saat bekerjasama dalam sebuah tim atau kelompok. Oleh karenanya, partisipasi karyawan dalam bekerjasama dalam sebuah tim atau kelompok masih rendah.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yaitu Pelatihan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 24* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | | |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.053 | 8.856 | | 1.587 | .133 |
| | X | .323 | .099 | .643 | 3.256 | .005 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4 model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,053 + 0,323X$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14,053 memiliki arti bahwa ketika Pelatihan (X) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 14,053

2. Nilai koefisien regresi (b) Pelatihan (X) bersifat positif sebesar 0,323, mempunyai arti bahwa setiap penambahan satu satuan Pelatihan (X) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,323 atau 32,3%.
3. Terdapat pengaruh secara linear antara kedua variabel, yang berarti ketika Pelatihan meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary ^b | | | |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .643 ^a | .414 | .375 | 3.36027 |

a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R square* adalah 0,414 yang berarti bahwa peran variabel Pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,4% dan sisanya yaitu 58,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Analisis Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Pelatihan (X) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi, uji hipotesis, dan koefisien determinasi yang dilakukan peneliti sebagaimana yang telah diuraikan di atas, jawaban atas permasalahan ketiga dari penelitian ini yaitu “Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta”, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 14,053 + 0,323X$. Nilai konstanta sebesar 14,053 berarti bahwa ketika Pelatihan (X) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 14,053, sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,323 berarti bahwa setiap penambahan satu satuan Pelatihan (X) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,323 atau 32,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara linear antara kedua variabel, yang berarti ketika Pelatihan meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada peningkatan hasil-hasil bisnis. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu dari beberapa kemungkinan pemecahan masalah dalam meningkatkan kinerja.

Signifikasi

Pada uji signifikasi diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,256 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Besarnya Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh sebesar 41,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sisanya yaitu 58,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain. Pada variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan tidak mempunyai nilai pengaruh yang besar, karena presentase pengaruh hanya 41,4%. Oleh karenanya, masih terapat berbagai variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan, diantaranya faktor penggajian atau komepensasi finansial, motivasi, dan tingkat stress.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pertama, variabel Pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta termasuk dalam kategori baik dan mendapatkan presentase tanggapan responden sebesar 79,36%, sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan target yang diberikan.

Kedua, variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta termasuk dalam kategori baik dan mendapatkan presentase tanggapan responden sebesar 75,72%, sehingga dapat diartikan bahwa setelah mengikuti pelatihan lebih banyak pekerjaan yang dapat karyawan selesaikan.

Ketiga, variabel Pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,4% sisanya yaitu 58,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yaitu untuk peningkatan kinerja karyawan, hal yang disarankan mendapat perhatian perusahaan adalah peserta pelatihan dan pelatih serta kemampuan bekerjasama antar karyawan dan tingkat kehadiran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.