

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BEST LABEL

Ahmad Arwani Raharjo¹, Rendy Permana², Cindy Apriliani³

¹²³Program Studi Manajemen Pemasaran International, Politeknik Bina Madani.
**Correspondence author: Ahmad Arwani Raharjo, ahmadarwani@poltekbima.ac.id, Bekasi, Indonesia.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Best Label. Manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Best Label. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Best Label yang berjumlah 58 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah secara simultan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Best Label. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Best Label. Secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Best Label.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan dan Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of training and development on employee performance at PT. Best Label. The benefit of this research is to provide information about Training and Development on employee performance at PT. Best Label. The population in this study were all employees at PT. Best Label, which has 58 employees. The method of data collection in this research is to use a questionnaire. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression. The results of this study are simultaneously training and development have a positive and significant effect on employee performance at PT. Best Label. Partially, training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Best Label. Partially the development of human resources has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Best Label.

Keywords: : Employee Training, Development and Performance.

Pendahuluan

Perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama (Astuti & Iverizkinawati, 2019). Dalam wadah kegiatan seperti ini, setiap karyawan harus memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya. Sumber daya manusia salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai (Abdullah, 2017) (Sinambela, 2021). Oleh karena itu, perlunya dilakukan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Era modern saat ini persaingan global seperti revolusi industry 4.0 dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asia) dapat menimbulkan persaingan dalam dunia Ekonomi, salah satunya adalah dalam dunia bekerja (Ahmadi & Ibda, 2019) (Sunarto, 2020) (Sunarsi, 2020). Karena lapangan pekerjaan yang ada di Negara sendiri akan di garab oleh masyarakat dari Negara Asia lain. Dan tentu kemampuan dan keahlian masyarakat dari Negara Asia lainnya tidaklah sama dengan kemampuan dan keahlian masyarakat di Negara sendiri. Tentu hal tersebut membuat penduduk dalam negeri khawatir. Kekhawatiran ini pun tidak hanya dilihat dari sudut pandang para pekerja saja, namun perusahaan pun juga merasakan ke khawatir atas persaingan global seperti MEA dan ini, khawatir usaha yang dijalannya tidak dapat bersaing dengan usaha lain dari Negara Asing

Pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja (Andianto, 2021). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat (Tambing dkk, 2019) (Nuraini, 2022). Hal ini didukung pendapat Mamangkey (2015) bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Annual Report* PT. Best Label pada tahun 2017 dan 2018, dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 tidak kurang 10 program training dan pengembangan yang dilakukan PT. Best Label, baik secara umum maupun khusus, dan diikuti oleh 20 peserta. Kemudian pada tahun 2018 diikuti oleh 15 peserta. Artinya dari tahun 2017 ke tahun 2018 jumlah peserta dalam hal ini karyawan PT. Best Label dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Best Label kurang mendukung perlunya pelatihan dan pengembangan karyawan.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Best Label, guna memberikan masukan sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan peningkatkan pendapatan maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan, dimana dari hasil pengamatan pada objek ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan karyawan guna untuk meningkatkannya. Terlebih lagi PT. Best Label menetapkan target kerja yang terus meningkat setiap periode dan harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja agar target kerja tersebut dapat tercapai.

Dari uraian di atas menjelaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Best Label”**.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada PT. Best Label yang terletak di kawasan industri Delta Silicon 3 Lippo Cikarang, Jl. Pinang F 16/8 - 9 Lippo, Cicau, Kec. Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Alasan perusahaan memilih lokasi tersebut karena lokasinya strategis, mudah diketahui klien karena berada dipinggir jalan raya. Dan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Best Label. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja PT. Best Label yang berjumlah 58 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Best Label yaitu sebanyak 58 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini



adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari karyawan atau responden yang berupa jawaban dari keseluruhan item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (angket). Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam suatu organisasi akan menjamin produktivitas dan efisiensi. Disiplin sebagai pendorong keharmonisan dan kerjasama antar karyawan dan bertindak sebagai pendorong moral untuk para karyawan. Manajemen disiplin kerja tetap menjadi masalah utama dalam hubungannya dengan karyawan dan merupakan sumber konflik di tempat kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Best Label dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t atau uji parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Nadelia, I. I. (2019). yang menyatakan Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja. Karena menurut Wiratama, D. K. (2013). Pelatihan karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka akan dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan (Anshari, 2012:41). Selanjutnya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Salma, S. (2016). bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Pengembangan SDM (X_2) mempunyai rata-rata 3,96 atau berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM pada PT. Best Label yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengembangan yang diukur dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, komitmen dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, tidak meninggalkan pekerjaan diluar jam kerja, mematuhi setiap aturan yang ditetapkan organisasi, menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, menjalin hubungan dengan baik terhadap atasan semakin meningkat, dapat bekerja sama dengan tim semakin meningkat, tingkat inisiatif dalam bekerja semakin meningkat, kemampuan dalam mengambil keputusan semakin

cermat, meningkatnya kemampuan dalam menyusun rencana kerja dalam pekerjaan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Untuk itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam pelatihan misalnya instruktur program pelatihan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang akan ikut pelatihan harus melalui assessment terlebih dahulu sehingga akan diketahui gap antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pelatihan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan. Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, program pelatihan dalam perusahaan dilaksanakan berkesinambungan dan pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Jika program pengembangan SDM meningkat maka perusahaan perlu meningkatkan soft skill, meningkatkan kerjasama tim, membantu untuk memecahkan masalah operasional, meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah, meningkatkan karir maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan (Sulaefi, 2017).

Adapun rata-rata tertinggi pada item tertinggi pada item X2.4 pada indikator kedisiplinan sedangkan yang terendah pada item X2.2 pada indikator prestasi kerja dengan demikian dapat disarankan kepada pihak PT. Best Label agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Pengembangan karyawan merupakan suatu upaya yang berkesinambungan guna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu perusahaan agar karyawan dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwa karyawan pada organisasi tersebut didominasi oleh perempuan hal ini karena di dunia perbankan sangat diperlukan keramahan, kelembutan, tingkat kerja yang teliti karakter seperti ini umumnya dimiliki oleh perempuan; dari segi tingkat umur diketahui bahwa tingkat usia didominasi antara 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan pada PT. Best Label memiliki usia produktif, sehingga masih besar peluang untuk menduduki suatu jabatan jika ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Usia produktif tersebut masih memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya apabila mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja; kemudian dari segi pendidikan terakhir didominasi berpendidikan S1 hal ini dikarenakan bahwa seorang yang berpendidikan S1 lebih mudah memahami dan menerima materi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan memiliki wawasan yang luas untuk mengemukakan ide atau pendapat dalam organisasi; dan berdasarkan masa kerja mayoritas karyawan memiliki masa kerja 11-15 tahun, hal ini menunjukkan bahwa Karyawan pada PT. Best Label yang sudah lama bekerja akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, karena telah berpengalaman dibidang tugasnya dan memahami kondisi kerja yang ada pada Karyawan pada PT. Best Label.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Best Label. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Best Label.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Best Label, artinya jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan semakin meningkat.



3. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Best Label, artinya jika pengembangan SDM baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Adianto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Ahmadi, F., & Ibda, H. (2019). *Konsep dan aplikasi literasi baru di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0*. CV. Pilar Nusantara.
- Anshari S, Fauzan Nur, 2012. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Prestasi Kerja Karyawan pada PT Rajawali Jaya sakti Contrindo Makassar*. Makassar : Fakultas Ekonomi Universitas hasanuddin.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Nadelia, L. I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Btn Kantor Cabang Gresik* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Nuraini, N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Salma, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di kabupaten morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8-21.
- Sunarsi, D. (2020). Manajemen Pemasaran Di Era Globalisasi.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Tambing, N., Manullang, R. R., & Medinal, M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 6(4), 299-306.

Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.

