

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HERO SUPERMARKET Tbk
CABANG PONDOK INDAH**

Aden Prawiro Sudarso
aden.prawiro@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan kerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pada PT. Hero Supermarket Tbk.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode penyebaran Kuesioner, Observasi, dan Studi Pustaka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 400 karyawan respondennya 80. Metode penentuan sampel menggunakan rumus slovin, dimana sampel yang diambil hanya perwakilan dari seluruh populasi. Metode analisis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien korelasi productmoment, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji-t).

Dari hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment koefisien korelasi sebesar 0,651 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X) secara simultan memiliki tingkat hubungan Kuat Terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa, thitung $7,575 >$ dari ttabel 1,991 maka H_0 di tolak atau H_a di terima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fitness PT. Hero Supermarket Tbk.

Kata Kunci : Pelatihan (X), Kinerja (Y)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work training of employees of PT. Hero Supermarket Tbk, to find out PT. Hero Supermarket Tbk, to find out how the effect of job training on performance at PT. Hero Supermarket Tbk.

The research method used is a quantitative descriptive method. Data collection methods using the method of distributing questionnaires, observations, and literature studies. The population in this study amounted to 400 employees 80 respondents. The method of determining the sample using the formula Slovin, where the sample taken is only representative of the entire population. The research analysis methods used in this study are the validity test, reliability test, normality test, productmoment correlation coefficient test, determination coefficient test, simple linear regression test and hypothesis test (t-test).

From the analysis of calculations using the product moment correlation coefficient formula the correlation coefficient of 0.651, it can be concluded that the Job Training variable

(X) simultaneously has a level of Strong Relationship to Performance (Y). From the results of the calculation of the above hypothesis test it can be seen that, t arithmetic $7.575 >$ from table 1.991 then H_0 is rejected or H_a is accepted, which means there is a significant influence between Training on Employee Performance in Fitness at PT. Hero Supermarket Tbk.

Keywords: Training (X), Performance (Y)

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia. Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah di berikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah di gariskan oleh organisasi.

Baiknya kinerja pegawai PT. Hero Supermarket Tbk, secara umum juga berkaitan berbagai factor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Di antara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek yang berkaitan dengan pelatihan pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah di gariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kapasitas dalam evaluasi pelatihan terhadap karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk
2. Kerja sama antar karyawan pada PT. HeroSupermarket belum terorganisir secara baik.
3. Kurang kesadaran dalam inisiatif bagi kinerja karyawan yang kurang baik
4. Kualitas kerja perlu di optimalkan
5. Sejauh mana kemampuan instruktur pelatihan pada PT. HeroSupermarket Tbk
6. Metode yang digunakan oleh karyawan PT. HeroSupermarket Tbk belum dilakukan secara efektif dan efisien.

C. Pembatasan Masalah

1. Yang dimaksud pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar perusahaan, dan pelatihan merupakan bagian pelatihan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan lebih mengutamakan praktek pada karyawan PT. Hero Supermarket Tbk

2. Yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang di sepakati
3. Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Pondok Indah, Jakarta Selatan sebanyak 400 karyawan.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan karyawan dilaksanakan pada PT. HeroSupermarket Tbk ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.HeroSupermarket Tbk ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. HeroSupermarket Tbk ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan harusnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktunya bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para karyawan secara perorangan. Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas ang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja. Karena menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam Danang Sunyoto (2015:138) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Byars dan Rue dalam Siti Alfajar dan Tri Heru (2015:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Desler dalam Siti Alfajar dan Tri Heru (2015:100) pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Secara prinsip kedua pengertian tersebut adalah sama yaitu pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan.

Pelatihan sering dianggap suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, diaman personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu menurut Andrew E,Sikula (2013:164) yang dikutip dari buku Sedarmayanti.

Menurut Wilson Bangun (2013:201) pelatihan adalah merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

B. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

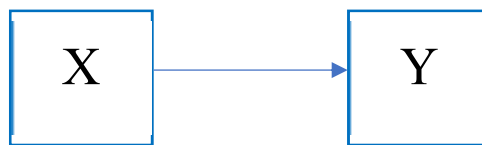
Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara (2014:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan

dengan produktivitas. Selanjutnya kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstron dan Baron dalam Irham Fahmi (2013:54) kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Ho = Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan

H1 = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah yang beralamat di Jln Metro Pondok Indah Lt 1, Jakarta Selatan, Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah yang berjumlah orang.

400 Adapun cara pengambilan sampel yang peneliti lakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{n}{1 + n(e)^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0,1)^2}$$

$$n = 80$$

Menurut hasil perhitungan di atas, sampel yang dapat diambil sebanyak 80 orang pelanggan, tingkat kesalahan yang bisa di tolerir sebesar 10% .

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4.1
Pengujian Validitas

Pernyataan	R _{Hitung} Pelatihan	R _{Hitung} Kinerja	R _{Tabel}	Keputusan
1	0.456	0.618	0,220	Valid
2	0.537	0.581	0,220	Valid
3	0.451	0.483	0,220	Valid
4	0.490	0.620	0,220	Valid
5	0.430	0.375	0,220	Valid
6	0.605	0.350	0,220	Valid
7	0.594	0.555	0,220	Valid
8	0.484	0.545	0,220	Valid
9	0.313	0.426	0,220	Valid
10	0.353	0.395	0,220	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X maupun Y hasil perhitungan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, 0.220 maka seluruh butir instrument variable

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Pelatihan (X)	0.660	0.60	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,661	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan(X) dan Kinerja(Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

C. Analisis Verifikatif

1. Uji Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b x$$

a. Mencari nilai a :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{1.232.727}{78.239}$$

$$a = 15,756$$

b. Mencari nilai b :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{49.555}{78.239}$$

$$b = 0,633$$

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 15,756 + 0,633 (X).$$

2. Koefisien Korelasi Product Moment

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)\} \cdot \{(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{49.555}{76159.361}$$

$$r_{xy} = 0,651$$

Setelah hasil korelasi r_{xy} 0,651 di interpretasikan dengan tabel pedoman koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa hasil koefisien korelasi r_{xy} 0,651 memiliki pengaruh yang kuat , yang artinya pelatihan (X) berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y) .

3. Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,651^2 \times 100\%$$

$$KD = 42,38\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui KD sebesar 42,38% yang artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,38% dan sisanya 57,62% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4. Uji Hipotesis (Uji-t)

a. Menentukan Taraf Signifikan

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,651 \sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,651^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,749632}{0,759}$$

$$t_{hitung} = 7,575$$

Dari hasil perhitungan uji hipotesis dapat diketahui bahwa, $t_{hitung} 7,575 >$ dari $t_{tabel} 1,991$ maka H_0 di tolak atau H_a di terima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan (X) pada PT. Hero Supermarket Tbk cukup baik dengan tingkat presentase 44,25%. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan PT. Hero Supermarket Tbk sudah cukup baik, namun masih harus ada peningkatan dari sisi instruktur dan metode yang digunakan..
2. Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hero Supermarket Tbk sudah cukup baik dengan tingkat presentase 44,75% pelanggan cukup puas dengan kinerja karyawan yang diberikan oleh karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, namun masih harus ada peningkatan dari sisi kerjasama antar karywan yang saat ini kurang.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui $r_{xy} = 0,651$ artinya ada pengaruh yang kuat dan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan atau adanya hubungan antara variable X dan Y, artinya setiap pelatihan yang diberikan oleh PT. Hero Supermarket Tbk maka ada pengaruh dengan kinerja karyawan. Antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,575 > 1,991$ yang besar KD nya 42,38% dan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Bagi perusahaan, pelatihan kepada karyawan masih perlu ditingkatkan lagi karena belum maksimal dari sisi instruktur, metode dan materi yang diberikan masih kurang lengkap.
2. Bagi perusahaan, inisiatif pada karyawan masih harus ditingkatkan kembali karena karyawan masih kurang kesadaran untuk melakukan pekerjaan tanpa di perintah atau diminta oleh atasan.
3. Bagi Penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah sampel penelitian yang lebih luas sehingga dapat lebih memperlihatkan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sani, Ridwan. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Bumi Aksara: Jakarta
- Al fajar Siti, Tri Heru (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu A.A.Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sikula E. Andrew. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service