

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri

Qori Ashri Silviani*, Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*qoriashrisilviani@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. In the current era of globalization and Covid-19, competition between companies is getting tougher and rapid technological advances pose challenges for companies to make changes to various aspects of company management. Companies need human resources who have knowledge, skills, abilities and are trained who can implement their abilities in their duties and responsibilities for the benefit of the company or it can be said that companies must have quality human resources. To create good work and final results, companies need to make an effort to keep pace with demands and technological advances. One of them is by conducting training. The purpose of this study was to find out how the implementation of job training on the performance of employees of CV. Eka Jaya Mandiri, to find out how the condition of employee performance at CV. Eka Jaya Mandiri, to find out how much influence training has on employee performance CV. Eka Jaya Mandiri. In this study, the authors use survey methods and quantitative approaches using SPSS version 25.0 as an analytical tool. The population in this study were employees of CV. Eka Jaya Mandiri as many as 200 employees with purposive sampling as a sampling technique, while the criteria that the authors set are employees of CV. Eka Jaya Mandiri which is in the production division as many as 65 employees. The results of this study show that talent management has a positive and significant effect on employee performance. The influence given by talent management on employee performance is 88.3%, where the rest is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Talent Management, Employee Performance, Development Employee.*

Abstrak. Pada era globalisasi dan Covid-19 saat ini, persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya semakin ketat serta kemajuan teknologi yang cepat menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan terlatih yang dapat mengimplementasikan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan atau dapat dikatakan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menciptakan hasil kerja maupun hasil akhir yang baik perusahaan perlu melakukan suatu upaya agar dapat mengimbangi tuntutan dan kemajuan teknologi. Salah satunya yaitu dengan mengadakan pelatihan. Tujuan pada penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Eka Jaya Mandiri, untuk mengetahui bagaimanakah kondisi kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Eka Jaya Mandiri. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25.0 sebagai alat analisis. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Eka Jaya Mandiri sebanyak 200 karyawan dengan purposive sampling sebagai teknik dalam pengambilan sampel, adapun kriteria yang penulis tetapkan adalah karyawan CV. Eka Jaya Mandiri yang berada di divisi produksi sebanyak 65 karyawan. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88,3%. Dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber daya Manusia.*

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan *Covid-19* saat ini, persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya semakin ketat serta kemajuan teknologi yang cepat menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan terlatih yang dapat mengimplementasikan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan atau dapat dikatakan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menciptakan hasil kerja maupun hasil akhir yang baik perusahaan perlu melakukan suatu upaya agar dapat mengimbangi tuntutan dan kemajuan teknologi. Salah satunya yaitu dengan mengadakan pelatihan.

Pelatihan kerja dapat menjadi salah satu strategi yang dapat perusahaan lakukan guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan hal ini sejalan dengan pendapat (Kaswan, 2011) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,”

Menurut Ismail (2010:111) yang dikutip pada Denny Triasmoko (2017:02) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu aspek kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang maksimal merupakan hal yang seharusnya dilakukan karyawan dan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuan perusahaan. Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi (hussein fattah, 2014).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri. Dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan pada CV. Eka Jaya Mandiri ?
2. Bagaimanakah kondisi kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Eka Jaya Mandiri?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal dan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Eka Jaya Mandiri sebanyak 200 karyawan dengan purposive sampling sebagai teknik dalam pengambilan sampel, adapun kriteria yang penulis tetapkan adalah karyawan CV. Eka Jaya Mandiri yang berada di divisi produksi sebanyak 65 karyawan.

Pengumpulan data didapatkan melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi dan penelitian pustaka. Peneliti melakukan analisis data deskriptif dan verifikatif serta uji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,940**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi di atas bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,940. Nilai korelasi bertanda positif sehingga adanya hubungan yang searah antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik pelaksanaan Pelatihan Kerja dilaksanakan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan bidang produksi CV. Eka Jaya Mandiri.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,256	1,675		,000
	Pelatihan	1,128	,052	,940	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.26 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari kolom B maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,256 + 1,128X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 6,256 dapat diartikan jika pelatihan kerja (X=0), maka kinerja karyawan sebesar 6,256
2. Pelatihan kerja memiliki nilai koefisien regresi linear sebesar 1,128. Ini berarti setiap penambahan satu angka pelatihan kerja dengan koefisien bernilai positif, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,128.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,883	,881	1,34580

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

3. Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh bahwa R *Square* sebesar 0,883. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut:
4. Koefisien Determinasi: $(0,940)^2 \times 100\% = 88,3\%$
5. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,3%.
6. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 88,3\% = 11,7\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 3. Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,256	1,675		3,736	,000
	Pelatihan	1,128	,052	,940	21,809	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya, secara parsial pelatihan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t. Nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,736. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.670. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar $3,736 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1.670, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, artinya berpengaruh signifikan dan positif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh CV. Eka Jaya Mandiri secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini salah satunya dipengaruhi oleh dimensi yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu *instruktur* dimana perusahaan telah berhasil memilih instruktur yang sesuai dengan kapabilitas yang dibutuhkan bagi para karyawan yang mengikuti program pelatihan kerja maka dari itu karyawan merasa puas dan merasa bahwa pelatihan kerja ini sudah berjalan dengan baik.
2. Kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri secara keseluruhan menunjukkan hasil yang baik pada divisi *produksi*. Ini berarti secara kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dari setiap karyawan mampu memberikan hasil yang baik.
3. pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 88,3% dan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat sehingga penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya. Karya tulis ilmiah ini peneliti persembahkan untuk alm. Ayah saya. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing karena telah meluangkan waktu serta memberikan ilmunya sehingga penelitian ini dapat selesai dengan tepat waktu. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta sumbangsih ilmu bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- [1] Kotler P. *Manajemen Pe* Hussein Fattah, 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Elmatara, Yogyakarta.
- [2] Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang
- [3] Kaswan 2011. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- [4] Wahyuni Dewi, Frendika Rusman. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 2(1), 11-15.