

## Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung (Dapen Telkom)

Musdalifah Aprilah<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, musdalifahaprilah@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, saragih@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa mengelola dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik analisis yang digunakan dengan Teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan masuk dalam kategori baik dan kinerja karyawan juga berada dalam kategori baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Kinerja, Sumber Daya Manusia

### Abstract

*Human resources is the foundation for the company to be able to survive in achieving company goals. Each company should be able to manage and improve the quality of performance of human resources. This study aims to determine the effect of training on employee performance at the Telkom Bandung Pension Fund Office.*

*The research method used is quantitative with descriptive and causal research. Respondents in this study amounted to 62 people. The analysis technique used is saturated sampling technique.*

*The results showed that the training was in the good category and the employee performance was also in the good category. The results also show that training has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Training, Performance, Human resources

## I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Menurut [1] Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan dan karyawan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan pelatihan sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja perusahaan sangat diperlukan, karena dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Adapun Nilai Kinerja Individu (NKI) karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1  
REKAPITULASI NILAI KINERJA INDIVIDU

| Kategori         | 2018                 |      | 2019                 |      | 2020                 |      |
|------------------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|
|                  | $\Sigma$<br>karyawan | %    | $\Sigma$<br>karyawan | %    | $\Sigma$<br>karyawan | %    |
| P1               | 0                    | 0    | 0                    | 0    | 0                    | 0    |
| P2               | 4                    | 6    | 0                    | 0    | 66                   | 96,4 |
| P3               | 63                   | 94   | 79                   | 100  | 2                    | 3,6  |
| P4               | 0                    | 0    | 0                    | 0    | 0                    | 0    |
| P5               | 0                    | 0    | 0                    | 0    | 0                    | 0    |
| Total/Presentasi | 67                   | 100% | 79                   | 100% | 68                   | 100% |

*Sumber: Data Internal SDM*

Pada Tabel 1 terlihat bahwa pada Tahun 2018 ada sebanyak 63 orang atau sebesar 94% karyawan yang mendapatkan nilai hasil evaluasi kinerja pada kategori P3. Pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja yang sangat signifikan yaitu ada sebanyak 79 orang atau sebesar 100% karyawan yang mendapatkan nilai evaluasi kinerja pada kategori P3. Pada tahun 2020 masih terdapat karyawan yang mendapatkan nilai hasil evaluasi kinerja pada kategori P3 yaitu sebanyak 2 orang atau 3,6% . Menurut data yang diperoleh di lapangan dapat dilihat bahwa masih terjadi penurunan dan kenaikan nilai kinerja karyawan. Kenaikan dan penurunan ini menjadi masalah yang peneliti angkat untuk membantu perusahaan memperbaiki nilai kinerja mereka.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan setelah mengalami penurunan kinerja karyawan, salah satunya adalah penerapan pelatihan karyawan sebagai landasan dari perusahaan dalam setiap perencanaan target dan landasan bagi para karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan demi menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Menurut [2] Pelatihan kerja merupakan proses meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan menjadi salah satu upaya perusahaan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan beberapa fenomena seperti pelaksanaan pelatihan di Dana Pensiun Telkom belum dinilai baik. Pelatihan disampaikan oleh mentor terkadang sulit untuk dipahami materinya dan juga dikarenakan disaat pelatihan karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan lain sehingga fokusnya terbagi. Adapun mentor yang kurang baik dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga karyawan kurang menangkap apa yang mentor sampaikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa antara pelatihan, dan kinerja karyawan memiliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung (DAPENTEL)”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung dan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu [3]. Perlunya dilakukan pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma maupun etika [4].

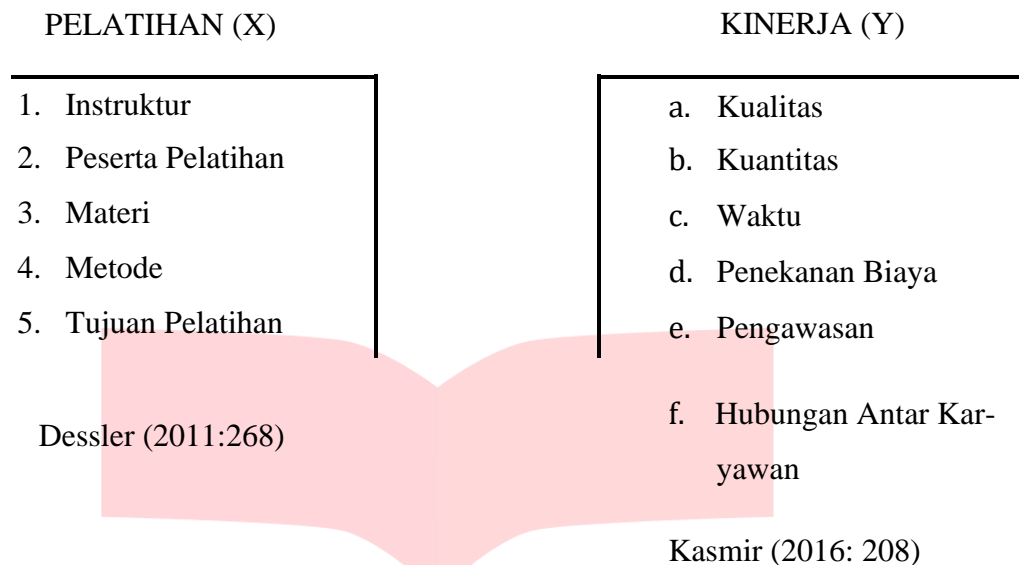
### 2.3 Pelatihan

Mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi para karyawan dalam memperoleh pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan dan perilaku karyawan [5].

### 2.4 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh [6] bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Data Olahan Penulis*

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut [7] mengatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.2 Variabel Operasional dan Skala Pengukuran

#### 3.2.1 Variabel Operasional

Variabel yang peneliti gunakan terhadap penelitian ini adalah:

##### 1. Variabel Independen (X)

Pada penelitian ini variabel independen yang dipergunakan yaitu Pelatihan (X)

##### 2. Variabel Dependen (Y)

Pada penelitian ini variabel dependen yang dipergunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 3.2.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah ordinal. Menurut [8], skala ordinal adalah data dengan skala ranking, dimana identitas yang diberikan, ditujukan untuk membuat urutan tertentu pada data, tetapi tidak menunjukkan selisih yang sama karena bukan angka numerik.

### 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [9]. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh jumlah karyawan di Dana Pensiun Telkom (Dapentel) yaitu berjumlah 68 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut [10] sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relative kecil dan karena kurang dari 100 maka peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai responden. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 68 orang karyawan.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan terhadap data yang dibutuhkan adalah penggunaan kuesioner dan wawancara.

## 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 3.5.1 Uji Validitas

Dari 30 item pernyataan yang telah disebarkan pada 68 orang hasilnya memperlihatkan bahwa nilai dari korelasi atau nilai  $r$  hitung yaitu lebih dari 0,246 atau nilai dari  $r$  tabelnya Hal tersebut menunjukan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pelatihan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa nilai dari Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ , yang berarti kuesioner yang telah disebarkan tersebut sudah dikatakan reliabel atau konsisten, Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Kategori Setiap Variabel

| Variabel         | Total Skor | Kategori |
|------------------|------------|----------|
| Kinerja Karyawan | 82,4%      | Baik     |
| Pelatihan        | 81,5%      | Baik     |

Pada tabel 4.1 dapat disimpulkan yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh skor sebanyak 82,4% (baik), variabel Pelatihan (X) memperoleh skor sebanyak 81,5% (baik)

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Tabel 4.2

#### ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 62                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 3.41360949              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .089                    |
|  | Positive       | .089                    |
|  | Negative       | -.089                   |
| Test Statistic                                     |                | .089                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .089 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.089 dan dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikan tersebut lebih dari 0.05.

##### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3

#### UJI MULTIKOLINEARITAS

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | .868                        | .360       |                           | 2.411 | .019 |                         |       |
|                           | Pelatihan  | .725                        | .114       | .636                      | 6.383 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai VIF variabel Pelatihan (X) adalah  $1,000 < 10$  dan nilai Tolerance Value  $1,000 > 0,1$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

*Sumber:* Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

**4.1.3 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Tabel 4.4  
HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | .868                        | .360       |                           | 2.411 | .019 |                         |       |
|                           | Pelatihan  | .725                        | .114       | .636                      | 6.383 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber:* Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai Unstandardized Coefficients "B", sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,868 + 0.725X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,868, memiliki arti bahwa jika variable bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 0,868.
- b. Nilai pelatihan sebesar 0.725 , memiliki arti bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan besar 1 , maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0.725 koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa dimana semakin baik pelatihan, maka semakin meningkat kinerja karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung.

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Untuk dapat membuktikan apakah penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka akan dilakukan pengujian dengan hipotesis statistic sebagai berikut:

- 1)  $H_0: \beta_1 = 0$  Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung.
- 2)  $H_1: \beta_1 \neq 0$  Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan *software* SPSS 26 dapat diperoleh hasil Uji T sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.16 di atas dapat dihasilkan bahwa variabel pelatihan (X) memiliki nilai  $t_{hitung} (6,383) > t_{tabel} (1,671)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Dana Pensiun Telkom, sehingga hipotesis penelitian diterima.

#### 4.1.5 Koefisien Determinasi

TABEL 4.5  
KOEFSIEN DETERMINASI

| Model Summary                        |                   |          |                   |                            |               |
|--------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                    | .636 <sup>a</sup> | .404     | .395              | .6158                      | 1.847         |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan |                   |          |                   |                            |               |

Dari hasil tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0,636 dan nilai  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,404 atau 40,4%. Berikut adalah rumus untuk menghitung *R square*:

$$\begin{aligned}
 KD &= \frac{R^2}{100\%} \times 100\% \\
 &= (0,636)^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$



$$= 40,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 40,4% sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 5. Kesimpulan

- a. Kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik, dimensi tertinggi adalah kualitas dengan skor indikator pertanyaan tertinggi adalah tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung yang dimiliki oleh karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.
- b. Pelatihan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik, dimensi tertinggi adalah tujuan pelatihan dengan skor indikator pertanyaan tertinggi adalah pemahaman etika kerja bagi peserta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung membuat karyawan lebih memahami etika dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik.
- c. Pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung.

## Referensi

- [1] M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi ed., Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2016.
- [2] K. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Cimahi: Alfabeta, 2011.
- [3] M. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, p. 2.
- [4] Noe, Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Salemba empat, Jakarta., 2008.
- [5] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- [6] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: ALFABETA, 2008.
- [7] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Jakarta: Alfabeta, 2014.
- [8] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.CV, 2013.
- [9] R. & Y. R. Indrawan, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan, Bandung: Penerbit PT Refika Aditama, 2014.
- [10] M. Hasibuan, Manajemen SDM, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas ed., Jakarta: Bumi Aksara, 2012.