

# **Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV Hartono Jaya Lamongan**

**Fetry Melyana Mega<sup>1</sup>, Diana Juni Mulyati<sup>2</sup>, Awin Mulyati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[fetrymegaa@gmail.com](mailto:fetrymegaa@gmail.com)<sup>1</sup>, [diana@untag-sby.ac.id](mailto:diana@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>, [awin@untag-sby.ac.id](mailto:awin@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

## **Abstract**

*CV. Hartono Jaya Lamongan is a company that stands in the field of tobacco storage warehouses that take advantage of the potential of tobacco in the city of Lamongan. This problem occurs when graduates from formal educational institutions may not be able to work directly in accordance with the parts required by the company. The quality of various educational institutions at the same level also varies greatly so that at the beginning of entering the world of work there are often discrepancies in the parts given by new employees so that it can hinder the achievement of the desired goals. The sorting, processing, storage process is carried out by employees who have received HR training provided by the company. HR training is very important for employee performance because it adds knowledge and adds to the skills acquired, making it easier for employees to do work according to the targets given by the company.*

**Keywords:** HR Training, Employee Performance, Education

## **Abstrak**

CV. Hartono Jaya Lamongan merupakan perusahaan yang berdiri di bidang gudang penyimpanan tembakau yang memanfaatkan potensi tembakau yang ada di kota Lamongan. Masalah ini terjadi ketika lulusan dari lembaga pendidikan formal mungkin tidak dapat langsung bekerja sesuai dengan bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kualitas berbagai lembaga pendidikan pada jenjang yang sama juga sangat bervariasi sehingga pada awal memasuki dunia kerja sering terjadi ketidaksesuaian pada bagian-bagian yang diberikan oleh pegawai baru sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan. Proses penyortiran, pengolahan, penyimpanan dilakukan oleh karyawan yang telah mendapatkan pelatihan SDM yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan SDM sangat penting bagi kinerja karyawan karena menambah pengetahuan dan menambah keterampilan yang diperoleh sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.

**Kata kunci:** Pelatihan SDM, Kinerja Karyawan, Pendidikan

## **Pendahuluan**

Pada zaman era globalisasi yang sedang berkembang saat ini, perusahaan sangatlah penting melakukan pelatihan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada setiap perusahaan dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pemilik perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah proses pengembangan, penerapan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi (Turere, 2013). Bagaimanapun instansi bagian perlunya diadakan pelatihan SDM dan teknologi saat ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis

tersebut. Oleh sebab itu pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan serta Pelatihan lanjutan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi di bidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani di bidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya (Grady Lolowang et al., 2016). Jadi pelatihan sumber daya manusia yang bisa penulis simpulkan adalah pelatihan dilakukan untuk menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan sangat memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan karena pelatihan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur pada perusahaan. Selain itu perusahaan mengajarkan keahlian baru seperti skil dan potensi yang telah diajarkan pada saat pelatihan sehingga karyawan lebih menguasai bagian pekerjaan sesuai pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Armstrong (1992), adalah konsep pelatihan terencana (planned training). Pelatihan terencana merupakan intervensi yang cermat yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan (Kenney dan Reid 1990). Veizal Rivai (2004 : 309) Kinerja ialah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain: memperbaiki kinerja , meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel. Menurut Robbins dalam *Rozarie* (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah: Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses. Pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu. Pengekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka, Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner

## Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Analisis deskriptif digunakan untuk memberi sebuah gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Analisis deskriptif dapat digunakan sebagai pedoman untuk menggambarkan saran yang diperlukan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pilihan lima (5) interval yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selanjutnya penulis dapat menyimpulkan hasil jawaban responden dari skor tertinggi yang didapat.Uji Asumsi Klasik. Menurut Ghazali (2018:159) untuk uuuuunormalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas dan uji autokorelasi.Korelasi (r)Menurut Sudarmanto (2005) uji korelasi (r) untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Hubungan yang dipelajari adalah hubungan linier atau garis lurus.Analisis Koefisien Determinasi (Uji R2)Menurut Imam Ghazali (2009) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## **Hasil dan Pembahasan**

Dari hasil uji korelasi *pearson* dapat dilihat bahwa terbukti adanya hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari hasil uji R *Square* ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan SDM. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan SDM merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Hartono Jaya Lamongan. Dapat dilihat bahwa dengan adanya Pelatihan SDM memberikan pengembangan diri karyawan dalam hal pengetahuan, kompetensi dan skill untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, itu tidak lepas dari materi yang telah diberikan oleh instruktur mengingat materi yang diberikan umumnya berorientasi pada peningkatan skill dan kemampuan pada karyawan. Serta keberhasilan dari Pelatihan SDM juga dari faktor peserta yang dapat memahami materi yang telah disampaikan oleh instruktur juga para peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kualitas dalam diri mereka. Materi yang diberikan juga disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan pengembangan yang terjadi pada kondisi sekarang yang terjadi. Seperti materi manajemen administrasi, pengoperasian peralatan dan perlengkapan, pengolahan bahan baku, pemakaian APD, K3 juga (kesehatan, keselamatan kerja).

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penilitian yang dilakukan oleh penulis, terbukti bahwa Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di CV. Hartono Jaya Lamongan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM penting dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Dimana dengan adanya Pelatihan SDM dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas, efisiensi, pengurangan kerusakan, minimalisasi kecelakaan kerja, peningkatan kualitas pelayanan, pengembangan moralitas, peningkatan karir, kemampuan konseptual, kepemimpinan konseptual, kepemimpinan, kontrapretasi (balas jasa), dan kepuasan konsumen. Hal tersebut karena dalam Pelatihan SDM dapat memberikan karyawan penambahan pengetahuan dan kemampuan mereka.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengajukan beberapa saran, saran tersebut antara lain sebagai berikut: Sebaiknya, CV. Hartono Jaya Lamongan melakukan Pelatihan SDM secara rutin kepada setiap karyawan secara berkelanjutan dan berkesinambungan serta mengajak Kerjasama dari pihak luar yang professional dan berkompeten untuk memberikan pelatihan guna mengupgrade dan menambah pengetahuan serta kemampuan dengan materi yang disesuaikan kebutuhan, juga memberikan training kepada karyawan baru agar cepat beradaptasi dan mampu untuk mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan. Untuk mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan. Sebaiknya, untuk kedepannya dapat menganalisa variable lain yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan selain dari variable Pelatihan SDM. Misalnya menganalisa motivasi kerja, standart kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan variable yang sama tetapi di obyek yang lain, sehingga diharapkan penelitian yang akan datang dapat lebih lebih memperkaya wawasan kita tentang Pelatihan SDM bagi Karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*,

8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

Saputri, A. D., Mulyati, A., & Maruto, I. A. (2019). Pengaruh Citra Merek, Desain Produk, Dan Persepsi Kualitas Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Untag SurabayaSurabaya*.