Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Pt. World Innovative Telecommunication

Darwis¹, Muhammad Arsyad², Asriyanto³

^{1,2,3} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengamati dampak pelatihan terhadap ketrampilan dan hasil kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, karena karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang lebih tinggi. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan dan hasil kerja karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesuksesan dalam kinerja kerja seharusnya diiringi oleh peningkatan ketrampilan dan hasil kerja karyawan. Dengan meningkatnya ketrampilan dan hasil kerja karyawan, diharapkan akan terjadi peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan. Jenis penelitian ini adalah survei, di mana peneliti melakukan observasi untuk mengumpulkan data dan mencatat informasi yang ada, kemudian menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Penelitian dilakukan di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar dengan jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterampilan dan hasil kerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted as an effort to observe the impact of training on employee skills and work results. Training given to employees can encourage them to work harder, because employees will try to achieve higher performance. The training program is expected to improve employee skills and work results in order to achieve the goals set by the company. Success in work performance should be accompanied by an increase in employee skills and work results. By increasing employee skills and work results, it is hoped that there will be an increase in overall work performance. This type of research is a survey, where researchers make observations to collect data and record existing information, then analyze and interpret the data. The research was conducted at PT World Innovative Telecommunication Makassar Branch with the number of respondents taken in this research being 77 people. The aim of this research is to determine the effect of training on employee skills and work results.

Keywords: *Job Training, Employee Competency, Employee Performance*

Copyright (c) 2023

✉ Corresponding author : Darwis

Email Address : darwisawi749@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan secara profesional guna menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kapabilitas organisasi. Sebagai faktor tenaga kerja, manusia memiliki

potensi untuk tumbuh dan berkembang dengan baik, serta bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap kondisi pegawai.

Dalam era globalisasi yang semakin maju, persaingan menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan dan pelaku ekonomi perlu dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan mengatasi tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada sangat penting agar dapat mencapai hasil dan daya guna yang optimal. Karyawan dianggap sebagai aset yang esensial untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan, oleh karena itu, diperlukan karyawan yang terampil, cekatan, dan memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

Pengelolaan sumber daya manusia, termasuk melalui pelatihan karyawan, dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat. Hal ini disebabkan oleh dorongan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Meskipun perusahaan mungkin harus mengeluarkan biaya yang signifikan untuk pelatihan, hal ini dianggap sebagai investasi dalam sumber daya manusia, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui proses pelatihan ini, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan, mendukung pencapaian standar kompetensi yang diperlukan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora (2006), pelatihan adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Sedangkan menurut Handoko (2005), pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Dengan demikian, pelatihan merupakan suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, ketrampilan, kecakapan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan serta mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya Pelatihan Kerja dapat kita uraikan sebagai berikut:

a. Penambahan Kemampuan:

Sumber daya manusia yang menempati suatu jabatan dalam perusahaan tidak selalu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan jabatan tersebut. Karyawan baru seringkali menduduki jabatan tanpa memenuhi persyaratan karena tersedianya formasi. Oleh karena itu, diperlukan penambahan kemampuan melalui pelatihan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan (Notoatmodjo, 2003).

b. Perubahan Ilmu dan Teknologi:

Perkembangan ilmu dan teknologi berdampak pada kebutuhan perusahaan. Jabatan yang sebelumnya tidak diperlukan dapat menjadi esensial. Karyawan yang akan menempati jabatan tersebut mungkin belum memiliki kemampuan yang sesuai. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kemampuan untuk menghadapi perubahan ini (Notoatmodjo, 2003).

c. Promosi dan Produktivitas:

Promosi dalam perusahaan adalah suatu keharusan untuk kemajuan perusahaan. Promosi sebagai reward dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, seringkali karyawan yang akan dipromosikan belum memiliki kemampuan yang cukup. Oleh karena itu, diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan untuk mendukung promosi tersebut (Notoatmodjo, 2003).

d. Masa Pembangunan dan Pelatihan:

Dalam masa pembangunan, baik organisasi pemerintah maupun swasta merasa terpancang untuk menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan. Hal ini bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan tuntutan masa pembangunan. Dalam konteks ini, pelatihan dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal dalam proses pembangunan.

Komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2007:86) meliputi:

- a. Tujuan dan Sasaran Pelatihan: Harus jelas dan terdefinisi dengan baik.
- b. Para Pelatih (Trainers): Harus ahli dan memiliki standar profesional.
- c. Bahan Pelatihan: Disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.
- d. Metode Pelatihan: Disesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan.
- e. Peserta Pelatihan: Harus memenuhi standar yang ditentukan.

Tujuan Pelatihan Kerja yakni ketika suatu perusahaan memutuskan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan, penting untuk menjelaskan tujuan pelatihan tersebut agar arah dan sasaran yang ingin dicapai menjadi jelas. Tujuan pelatihan umumnya mencakup kepentingan bagi karyawan, perusahaan, dan konsumen. Tujuan pelatihan menurut Panggabean (2002) dapat dibagi menjadi:

- a. Bagi Karyawan: Meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Bagi Perusahaan: Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Bagi Konsumen: Menjamin pelayanan atau produk yang berkualitas tinggi melalui peningkatan kinerja karyawan.

2. Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian kompetensi dapat dibagi menjadi beberapa aspek, termasuk:

- a. Pengetahuan (Knowledge), Merupakan pemahaman dan keahlian dalam bidang tertentu. Pengetahuan mencakup informasi, fakta, dan konsep yang relevan dengan pekerjaan atau bidang tertentu.
- b. Keterampilan (Skills), Melibatkan kemampuan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan tertentu. Keterampilan dapat bersifat teknis (seperti keterampilan mengoperasikan peralatan) atau keterampilan lunak (seperti kemampuan komunikasi interpersonal).
- c. Sikap (Attitude), Mengacu pada sikap mental dan emosional seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara umum. Sikap mencakup motivasi, dedikasi, etika kerja, dan semangat positif.
- d. Perilaku (Behavior), Merupakan tindakan konkret atau tingkah laku seseorang dalam berbagai situasi. Perilaku dapat mencakup interaksi dengan orang lain, manajemen waktu, kemampuan beradaptasi, dan tanggung jawab.
- e. Kemampuan (Abilities), Adalah kapasitas atau potensi seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik. Kemampuan dapat bersifat bawaan (seperti bakat alamiah) atau dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman.
- f. Pengalaman (Experience), Merupakan pengetahuan dan keahlian yang diperoleh melalui pengalaman kerja atau situasi sebelumnya. Pengalaman dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam menangani tantangan atau situasi tertentu.

- g. Inisiatif (Initiative), melibatkan kemampuan untuk mengambil tindakan dan membuat keputusan secara proaktif tanpa menunggu perintah atau instruksi. Inisiatif mencerminkan kemauan untuk bertanggung jawab dan mencari solusi.
- h. Kemampuan Berpikir Kritis (Critical Thinking), merupakan kemampuan untuk menganalisis, menilai, dan merumuskan solusi terhadap masalah atau tantangan. Kemampuan berpikir kritis memungkinkan seseorang membuat keputusan yang baik berdasarkan evaluasi yang cermat.
- i. Komunikasi Efektif (Effective Communication), adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan dengan cara yang dapat dipahami oleh orang lain. Komunikasi efektif melibatkan keterampilan mendengarkan dan berbicara yang baik.

Penting untuk diingat bahwa kompetensi bersifat dinamis dan dapat berkembang seiring waktu dengan pembelajaran dan pengalaman baru. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik dapat lebih berhasil dalam mencapai tujuan pribadi atau organisasional.

3. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Simanjuntak (2005), kinerja merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2007) mengartikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu, lazimnya per jam. Siagian (2002:162) mengidentifikasi tiga jenis pengukuran prestasi:

- a. Internal Measures: Pengukuran prestasi berdasarkan standar internal perusahaan.
- b. Interdependency Measures: Pengukuran prestasi yang berkaitan dengan hubungan antarbagian atau tim dalam organisasi.
- c. Environmental Measures: Pengukuran prestasi yang mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja.

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja mengacu pada model yang dikembangkan oleh Dessler (2001), yang menilai kinerja berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi, dan perwakilan. Sedangkan penilaian kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti penilaian dapat diukur oleh pihak lain selain penilai dan bersifat kuantitatif. Sedangkan penilaian yang bersifat subyektif didasarkan pada pendapat pribadi atau standar pribadi penilai, sulit diterima oleh orang lain. Mangkunegara (2007:67) mencantumkan tiga metode pengukuran kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Hasil Kerja: Penilaian berdasarkan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas Hasil Kerja: Pengukuran berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan Waktu: Penilaian kinerja berdasarkan ketepatan waktu dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan tugas.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan kategori riset eksplanatori, yang merujuk pada penelitian yang menggunakan data yang sama untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Menurut Singarimbun (2006:5), riset eksplanatori merupakan bentuk penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian pengujian atau testing research, di mana hipotesis diuji untuk memastikan kesesuaian dengan data yang digunakan. Dengan demikian, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan, yang mencakup pengambilan sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti melalui analisis hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Rata-rata Total Variabel

a. Variabel Pelatihan Kerja (X):

Rata-rata total untuk variabel pelatihan kerja (X) sebesar 4,02 menunjukkan tingkat pelatihan yang sudah baik. Nilai terendah pada item media simulasi, yaitu 3,77, menunjukkan perlunya peningkatan pada media simulasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan kerja. Sementara itu, nilai tertinggi pada item sasaran pelatihan sebesar 4,47 menandakan perusahaan telah mencapai sasaran pelatihan dengan baik, sesuai dengan teori Notoatmodjo (2003:84) yang menekankan pentingnya pelatihan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

b. Variabel Kompetensi Karyawan (Y1):

Rata-rata total untuk variabel kompetensi karyawan (Y1) sebesar 4,09 menunjukkan tingkat kompetensi karyawan yang sudah baik. Meskipun terdapat nilai terendah pada item ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan (3,68), hal ini menandakan perlunya peningkatan dalam aspek tersebut. Sementara nilai tertinggi pada item cara meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan (4,27) menunjukkan perusahaan telah memenuhi sasaran kompetensi karyawan dengan baik, sesuai dengan teori Handoko (2005:117) yang menekankan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y2):

Rata-rata total untuk variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 4,19 menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang sudah baik. Meskipun terdapat nilai terendah pada item menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (3,83), hal ini menandakan perlunya peningkatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara nilai tertinggi pada item mutu pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya (4,47) menunjukkan perusahaan telah mencapai sasaran kinerja karyawan dengan baik.

Dengan demikian, hasil analisis deskriptif rata-rata menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar, secara umum sudah berada pada tingkat yang baik, namun terdapat aspek-aspek tertentu yang memerlukan perhatian dan peningkatan lebih lanjut.

Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

Pengaruh Pelatihan Kerja (X) Terhadap Kompetensi Karyawan (Y1) Pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar.

Variabel pelatihan kerja (X) menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek pelatihan kerja, seperti tujuan pelatihan, pelatih (trainers), materi pelatihan, metode

pelatihan, dan peserta pelatihan, telah mampu mempengaruhi kompetensi karyawan (Y1) di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar. Dengan demikian, perusahaan berhasil memberikan pelatihan kerja (X) yang efektif, yang berdampak positif pada peningkatan kompetensi karyawan.

Tingkat kompetensi karyawan (Y1) dianggap baik apabila perusahaan memberikan pelatihan kerja (X) yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Handoko (2005:117) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Barker (2005:83) juga mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas dan mencapai hasil. Oleh karena itu, perusahaan dianggap berhasil meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan kerja yang baik.

Hasil ini sesuai dengan teori bahwa pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap tingkat kompetensi mereka (Notoatmodjo, 2003:84). Oleh karena itu, perusahaan dianggap telah berhasil memberikan pelatihan kerja yang memadai untuk meningkatkan kompetensi karyawan. an perhatian dan peningkatan lebih lanjut.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar

Variabel pelatihan kerja (X) menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar. Hal ini menandakan bahwa aspek-aspek pelatihan kerja, seperti tujuan pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan, telah berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dianggap berhasil memberikan pelatihan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar:

Variabel kompetensi karyawan (Y1) menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar. Hal ini menandakan bahwa aspek-aspek kompetensi karyawan, seperti watak, pengetahuan, sikap, dan keterampilan, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dianggap berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan membina dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan, sesuai dengan pengertian kemampuan dan kompetensi yang diberikan oleh Hasibuan (2003) dan Sedarmayanti (2009).

Dengan demikian, hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar bersifat positif dan signifikan. Perusahaan dapat dianggap berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan melalui implementasi program pelatihan yang efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication Cabang Makassar. Selain itu, tingkat kompetensi karyawan juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus

menjaga dan meningkatkan program pelatihan kerja serta pembinaan kompetensi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Referensi:

- Barker, Chris. 2004. *Cultural Studies. Teori & Praktik*. Penerjemah: Nurhadi. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Bernardin, HJ. dan Russel J.E.A. 2003. *Human Resource Management*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Ketujuh. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Rineka Cipta. Bandung. Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara, Jakarta. Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. S. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES