

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOTA TRENGGALEK (STUDY KASUS PERUSAHAAN KONVEKSI KARYA TIRTA)

Wahyudi Agung
Sekolah Tinggi Teknik Malang
wa4gung@gmail.com

Pendidikan dan pelatihan saat ini sedang giat dilakukan oleh Lembaga-lembaga baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang potensial. Adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga baik pemerintah maupun swasta tentunya merupakan indikasi bahwa pendidikan dan pelatihan tersebut sangatlah penting, terutama untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuan karyawannya sesuai bidang masing-masing. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia juga merupakan salah satu penentu utama sebagai sarana antisipasi, sehingga perusahaan tidak mengalami penurunan dan tersingkir dari persaingan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting guna mengembangkan atau meningkatkan kualitas serta kuantitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan secara optimal, sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Education and training are currently being actively carried out by both government agencies and private companies with the aim of creating a potential workforce. The existence of education and training carried out by both government and private institutions is an indication that education and training are very important, especially to improve the personality, knowledge and abilities of employees according to their respective fields. In this case, the quality of human resources is also one of the main determinants as a means of anticipation, so that the company does not experience a decline and is eliminated from the competition. Education and training are efforts to develop human resources, especially to develop intellectual abilities and employee personalities. Education and training are very important in order to develop or improve the quality and quantity of workforce owned by a company optimally, so that they can work optimally to jointly achieve goals according to the company's vision and mission. This study aims to determine the effect of employee education and training on employee performance at Konveksi Karya Tirta in Trenggalek.

Keywords: education and training, employee performance

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara menghasilkan karyawan yang terdidik dan profesional. Pendidikan dan pelatihan saat ini sedang giat dilakukan oleh Lembaga-lembaga baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang potensial. Adanya pendidikan dan pelatihan yang di lakukan oleh lembaga baik pemerintah maupun swasta tentunya merupakan indikasi bahwa pendidikan dan pelatihan tersebut sangatlah penting, terutama untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuan karyawannya sesuai bidang masing-masing.

Menurut Notoatmodjo (2003), “Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia juga merupakan salah satu penentu utama sebagai sarana antisipasi, sehingga perusahaan tidak mengalami penurunan dan tersingkir dari persaingan.

Faktor motivasi terkait dengan sikap pimpinan terhadap karyawan di lingkungan organisasionalnya. Semakin tinggi faktor kemampuan dan faktor motivasi tersebut maka semakin besar kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998).

Perusahaan Konveksi Karya Tirta Trenggalek merupakan perusahaan yang bekerja di bidang produksi Busana Muslim dengan Kelompok Industri Pakaian jadi dari tekstil.

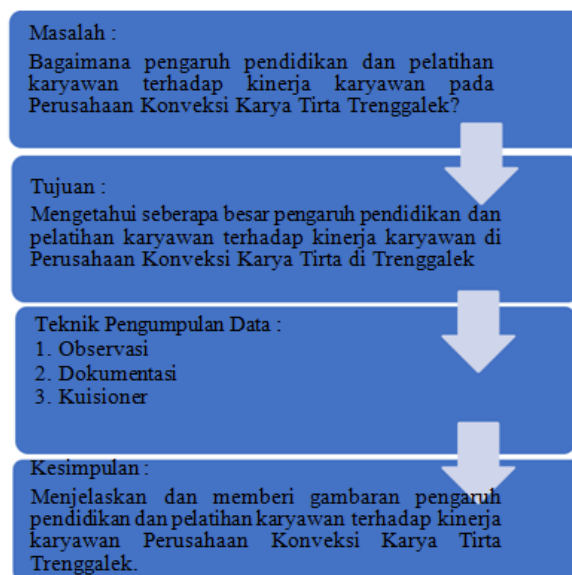
Berdasarkan uraian di atas, pendidikan dan pelatihan sangat penting guna mengembangkan atau meningkatkan kualitas serta kuantitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan secara

optimal, sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah asosiatif korelatif. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan hipotesis (Sugiyono, 2009). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data primer diperoleh secara langsung dari responden sehingga akan didapatkan data riil dari lapangan dengan objek sasaran adalah karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dalam penelitian berjudul Hubungan Pendidikan dan Pelatihan kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta Trenggalek. Berikut dipaparkan kerangka pemikiran dalam bentuk alur:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

dokumen pribadi: 2020

III. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian pada umumnya adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan mengamati gejala dengan cermat, agar mendapat solusi atas suatu masalah, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang akan dilakukan atau yang sedang dilakukan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

IV. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedarmayanti (2001) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam instansi agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen

sumberdaya manusia

tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan instansi. Pengelolaan manajemen sumberdaya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Menurut Hasibuan (2012) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (dalam Sofyandi, 2008) meliputi:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. *Improve performance on present job*, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. *Aid in solving operation problem*, pendidikan dan pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah

operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi absen dan mengurangi kecelakaan kerja.

5. *Fill manpower needs*, pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. *Benefits to employee themselves*, dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

3. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberi deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya.

- a. *On the job training*. *On the job training (OJT)* adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya.
- b. *Off The Job Training*
Off the job training atau pelatihan di luar ruangan adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang di atih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson,

2006).

Simamora (2005) mengemukakan tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian kinerja yaitu: tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan. Sedangkan Werther dan Davis (1996) menyatakan agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja sebagai berikut:

1. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jawaban
3. *Job Behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung penilaian prestasi kerja
4. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

V. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah asosiatif korelatif. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan hipotesis (Sugiyono, 2009). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel (X) terhadap variabel (Y). Sehingga disimpulkan bahwa penelitian asosiatif korelatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. karena untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk

menjelaskan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data primer diperoleh secara langsung dari responden sehingga akan didapatkan data riil dari lapangan dengan objek sasaran adalah karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek melalui kuisioner.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen atau publikasi atau laporan penelitian dari dinas atau instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang (Darmawan 2014). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain internet, buku dan jurnal penelitian yang digunakan untuk menambah informasi dan dijadikan sebagai dasar teori yang digunakan. Maka disimpulkan, data sekunder adalah data penunjang yang digunakan setelah data pertama/utama diperoleh agar data yang dikumpulkan lebih konkrit. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari studi pustaka berupa jurnal-jurnal dan buku sebagai referensi penunjang menyesuaikan judul, rumusan, dan tujuan penelitian.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek sebanyak 195 orang. Maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara acak sederhana dengan keseluruhan populasi 195 orang karyawan yang ada di Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Yamane yang dikutip oleh Rahmat (1999) sebagai berikut :

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

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

d² : Nilai presisi (1%, 5%, 10%)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang akan diteliti dari total 195 responden populasi adalah 66.

VI. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian pada umumnya adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan mengamati gejala dengan cermat, agar mendapat solusi atas suatu masalah, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang akan dilakukan atau yang sedang dilakukan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

VII. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian ini akan dilakukan dan harus dipertimbangkan sehingga dapat diperoleh data yang dibutuhkan guna tercapainya tujuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek.

VIII. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi sehubungan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial), menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Perusahaan Konveksi Karya Tirta di Trenggalek. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Nilai thitung ($6,580$) $> \text{ttabel } (1,995)$ dan dengan melihat tingkat signifikansinya yaitu tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya jika ditingkatkan variabel pendidikan dan pelatihan (X) maka kinerja (Y) akan meningkat.

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (R^2), menunjukkan nilai $R = 0,627$ berarti hubungan (relation) antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar $62,7\%$ yang artinya mempunyai hubungan yang kuat. Dan R Square sebesar $0,393$ berarti $39,3\%$ faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya $62,7\%$ dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment diketahui hasil perhitungan korelasi yaitu $0,627$ berarti positif. Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan yang searah yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan rendah, maka kinerja karyawan.

Semakin rendah. Nilai koefisien korelasi pearson (r) sebesar $0,627$ antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan kinerja (Y). Hubungan antara kedua variabel sebesar $0,627$ ini termasuk kedalam kategori hubungan kuat. Menurut hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Artinya apabila pendidikan dan pelatihan yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

IX. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dan berbagai referensi dari penelitian terdahulu serta pendapat para ahli peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan yang kurang baik akan berpengaruh negatif bagi kinerja karyawan dan akan berdampak pada perusahaan. Jadi dengan adanya pendidikan dan pelatihan, diharapkan perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi standar kerja perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan sebagai alat untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan mempunyai pengaruh penting dalam tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. Performance Management : The New Realities, Institute of Personnel and Development, New York
- Bilson Simamora. 2005. Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta : Gramedia. Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Darmawan, Deni. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam

belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha. Ilmu.

Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta Menurut Notoatmodjo (2003:2),

Rahmat, Jalaluddin. 1999. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.