

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ares Kusuma Raya

Diana Novy Anggraini¹, Mochammad Munir Rachman², Suharyanto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Diana.anggraini114@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui adanya pengaruh dari variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja. Dengan mengambil sampel sebanyak 146 responden dan teknik yang ada di dalam penelitian yaitu teknik nonaccidental sampling. Menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan menggunakan teknik uji regresi dan uji signifikansi. Hasil analisis uji-t disimpulkan mengenai variabel pengembangan karir dan variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh parsial dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Kata Kunci : pengembangan Karir, pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Pt. Ares Kusuma Raya

Abstract

This research was conducted in order to determine the influence of career development and job training variables. By taking a sample of 146 respondents and the techniques in the study are nonaccidental sampling techniques. Using a questionnaire, then analyzed using SPSS version 25 using regression and significance test techniques. The results of the t-test analysis concluded that career development variables and job training variables had a partial and significant effect on employee performance

Keyword : Career development, Job training, Employee Performance, Pt. Ares Kusuma Raya

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT Ares Kusuma Raya merupakan perusahaan yang bergerak di industri coklat. Awal berdirinya perusahaan ini hanya memproduksi coklat beras namun sekarang berkembang dengan coklat blok dan coklat jenis lainnya. Disetiap perusahaan tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Berkualitas dalam artian memiliki keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Dalam hal ini perlu adanya pengembangan karir yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Pengembangan karir sangat penting, karena tanpa adanya pengembangan karir maka perusahaan tidak akan berjalan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Selain pengembangan karir pelatihan kerja juga sangat dibutuhkan bagi para karyawan khususnya para karyawan yang telah senior. Dengan adanya pelatihan kerja maka para karyawan akan lebih banyak memiliki ide dan inovasi dalam upaya memajukan perusahaan. Dengan menerapkan pelatihan kerja ini juga para karyawan akan lebih percaya diri untuk melakukan pekerjaannya juga akan lebih puas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaannya

sesuai dengan tugas yang di dapat oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, kinerja sangat di butuhkan oleh perusahaan atas hasil yang telah dicapai karyawan, khususnya kinerja yang ada di PT Ares Kusuma Raya Gresik. Selama ini kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya masih belum mumpuni dan mampu menghasilkan hasil seperti yang di harapkan sehingga perlu memperbaiki kinerja karyawannya serta memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya pengembangan karier dan pelatihan kerja yang berharap dapat merubah perilaku karyawan.

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang masalah yang ada di perusahaan PT Ares Kusuma Raya maka, peneliti mengambil judul skripsi tentang “Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baru PT Ares Kusuma Raya Gresik.

Rumusan Masalah

Masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir secara sendiri-sendiri mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya Gresik?
2. Apakah pelatihan kerja secara sendiri-sendiri mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya Gresik?
3. Apakah pengembangan karir dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya Gresik?

TELAAH PUSTAKA LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2012:130) Pengembangan karir adalah sebuah usaha – usaha individu dari seorang karyawan untuk mendapatkan suatu rencana karirnya di masa mendatang. Adapaun kegiatan –kegiatan tersebut akan didukung atau tidaknya oleh personalia bergantung pada departemen yang ditempati oleh karyawan tersebut,

Menurut Handoko (2012:131) telah mengemukakan bahwa Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut: 1.) Prestasi kerja 2.) Exposure 3.) Permintaan berhenti 4.) Kesetiaan Organisasional 5.) Mentors dan Sponsor 6.) Kesempatan Untuk Tumbuh

Pelatihan Kerja

Menurut Amstrong dalam Widijanto (2017) Pelatihan kerja adalah memberikan atau mensharing ilmu yang kita dapat pada seseorang berupa keterampilan dan pengetahuan dari orang yang telah memiliki ilmu tersebut lalu kita memberikan atau mensharing ilmu tersebut kepada orang yang tidak memiliki hal tersebut, atau tentang tidak signifikannya kinerja sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja yang di dapatkan.

Menurut Kasmir (2016:128) ada beberapa indikator yang di gunakan dalam pelatihan kerja adalah: 1.) Akan memiliki kemampuan 2.) Sikap dan mental karyawan 3.) Kerja sama 4.) Disiplin kerja 5.) Perilaku karyawan 6.) Jenjang karir 7.)Loyalitas dan rasa memiliki 8.) Pengetahuan baru

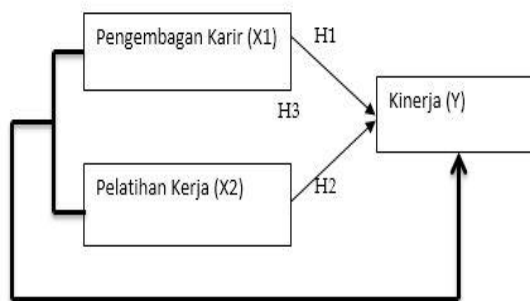
Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:463) kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing – masing untuk mencapai ujuan dari suatu orgnisasi yang memiliki tujuan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Menurut Miner dalam Octavianus dan Aldofina (2018:1760) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut: 1.) Kualitas yang dihasilkan 2.) Kuantitas 3.) Waktu kerja 4.) Kerjasama

Kerangka Konseptual

Berikut adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Pengaruh parsial

↔ : Pengaruh simultan

Hipotesis

1. Pengembangan karir berpengaruh sendiri – sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT Ares Kusuma Raya Gresik.
2. Pelatihan kerja berpengaruh sendiri – sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT Ares Kusuma Raya Gresik.
3. Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT Ares Kusuma Raya Gresik.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik pengambilan Sampel

Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian factory di PT Ares Kusuma Raya yang berjumlah 146 orang

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Variabel Pengembangan Karir
Uji Validitas Pengembangan karir dari *corrected item total corelation* hasil valid.
2. Variabel Pelatihan Kerja
Uji Validitas Pelatihan kerja dari *corrected item total corelation* hasil dinyatakan valid.
3. Variabel Kinerja
Uji Validitas Kinerja dari *corrected item total corelation* hasil dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

1. Variabel Pengembangan Karir
Uji Reliabilitas Pengembangan Karir dari *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel karena $> 0,6$.
2. Variabel Pelatihan Kerja
Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja dari *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel karena $> 0,6$.
3. Variabel Kinerja Karyawan
Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja dari *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel karena $> 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Analisis regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	
	Coefficients	Sig
Konstanta	8.812	,001
Pengembangan Karir (X1)	,609	,001
Pelatihan Kerja (X2)	-,005	,963

Sumber : Output SPSS.

Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 8.812 + 0,609X_1 + -0,005X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas :

1. Berdasarkan persamaan regresi tersebut di dapatkan nilai konstanta (a) 0,609 yang menunjukkan apabila variabel bebas sama dengan nol maka variabel terikat bernilai 0,609 satuan.
2. Koefisien variabel Pengembangan Karir (X_1) mendapatkan nilai 0,609 dengan koefisien positif (+). maka jika nilai variabel Kinerja (X_1) meningkat satu-satuan maka variabel akan mengalami kenaikan 0,609.
3. Koefisien variabel Pelatihan kerja (X_2) memiliki nilai - 0,005 dengan koefisien negatif (-). Maka jika nilai variabel (X_2) meningkat satu-satuan maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan -0,005.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 2
Hasil Uji – t (parsial)

Variabel	T	Sig
Pengembangan Karir (X_1)	3,486	.001
Pelatihan Kerja (X_2)	-,046	.963

Sumber: Output SPSS.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui jika:

1. Variabel Pengembangan Karir (X_1) 3,486 dengan nilai sig 0.001 ($0,001 < 0,50$). Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya Pengembangan Karir punya hubungan dengan Kinerja karyawan Bagian divisi Factory di PT Ares Kusuma Raya.
2. Variabel Pelatihan Kerja (X_2) -0,046 dengan nilai sig 0,963 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,50$) maka dinyatakan hipotesis tidak diterima, yang artinya pelatihan kerja tidak punya hubungan dengan Kinerja Karyawan di bagian divisi Factory di PT Ares Kusuma Raya.

Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

	F	Sig
Regression	11,091	.339 ^b

Sumber: Output SPSS

Dari hasil uji-F diatas menunjukkan nilai F_{hitung} 11,091 dengan nilai sig 0.339^b ($0.339 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti pengembangan karir dan pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan punya hubungan dengan Kinerja Karyawan bagian divisi factory di PT Ares Kusuma Raya.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1

Hasil analisis variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang besar dan perusahaan perlu mengembangkan karir para karyawan guna mendukung Kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Massie, Tawal, Sendaw (2015), Sugiharjo dan Rustina (2017) dan Putri dan Frianto (2019).

2. Hipotesis 2

Hasil analisis variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh didalam perusahaan sehingga dengan adanya suatu pelatihan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja suatu karyawannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugiarti, Hartati, Amir (2016).

3. Hipotesis 3

Variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara simultan punya hubungan dengan Kinerja Karyawan. Hasil analisis variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja oleh perusahaan akan membuat para karyawan meningkatkan kinerjanya dan memberi pengaruh pada perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Messie, Tawal, Sendaw (2015), Sugiarti, Hartati, Amir (2016), Sugiharjo dan Rustina (2017), Octavianus dan Adolfina (2018) dan Putri dan Frianto (2019)

SIMPULAN

1. Pengembangan karir berpengaruh sendiri – sendiri terhadap kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh sendiri – sendiri terhadap kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Pengembangan karir dan Pelatihan Kerja berpengaruh bersama – bersama terhadap kinerja karyawan di PT Ares Kusuma Raya. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI

Dalam penelitian ini disarankan kepada seluruh pemimpin terutama di bagian divisi Factory PT Ares Kusuma Raya Gresik untuk lebih mengembangkan karir para karyawan dan melatih kinerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan memaksimalkan kinerjanya.

KETERBATASAN DALAM PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pt. Ares Kusuma Raya Gresik dibagian divisi factory dengan menggunakan sampel sebanyak 146 responden dan dengan menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, ISBN:979-503-222-4.
- Manullang, M., 2012, Dasar-dasar Manajemen, Gajah Mada University Press, Bulaksumur, Yogyakarta, ISBN:979-420-500-1.
- Massie, Renaldy dan Bernhard Tewal dan Greis Sendow, 2015, Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Musium Negeri Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 15, No. 5, hal 635-645.
- Octavianus, Wungow Raymond dan Adolfini, 2018, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.6 No.3 Hal 1758-1767.
- Putri, Winda Annisa dan Agus Frianto, 2019, Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Barata Indonesia (persero) Gresik, Vol.7 No.2 hal 1-10.
- Rachman, Mohammad Munir 2018, Metodologi Penelitian, Adi Buana University Press, Surabaya, ISBN:978-979-8559-75-4.
- Rachman, Mohammad Munir, 2019, Aplikasi Komputer Statistik, Adi Buana University Press, Surabaya, ISBN:978-602-5793-23-3.
- Ramli, Abdul Haeba dan Rizki Yudhistira, 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT.Infomedia Solusi Humanika di Jakarta, Jurnal Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan, ISSN:2460-8696, Vol. 4, hal 811-816.
- Sedarmayanti, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas kerja, Cetakan pertama, PT Refika Aditama, Bandung, ISBN: 978-602-6322-34-0.
- Sugiarti, dan Tuti Hartanti dan Hafniza Amir, 2016, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuarial Jakarta, Jurnal Epigram, Vol.13 No.1, hal 13-20.

- Sugiharjo, R. Joko dan Rustinah, 2017, Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk Puncak Resort, Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 3, hal 444-454.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi), Alfabeta, Bandung, ISBN:978-602-289-471-1.
- Widijanto, Kelvin Aldrian, 2017, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya, Jurnal AGORA, Vol, 5, No. 1.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik), Cetakan pertama, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, ISBN:978-979-769-917-8.
- Daft, Richard L, 2006, Manajemen, Cetakan ke enam, Salemba Empat Jakarta, ISBN:979-691-311-9
- <https://www.pasificpos.com/perusahaan-coklat-ternama-gelar-baking-demo/>. Diakses pada tanggal 31 Mei 2020.