



## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO MR MARKET

Muhamad Ridwan  
*Ridwan@stieganessa.ac.id*

(Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.220 > 2.010$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

**Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era digital saat ini, pelaku bisnis dituntut untuk terus memaksimalkan pangsa pasar untuk tetap bertahan di dalam bisnis digital. Perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat kemudahan dalam bertransaksi jual beli. Transaksi jual beli yang dahulu harus bertatap muka serta melakukan pembayaran langsung kepada penjual, kini berubah maju menjadi transaksi digital. Pembeli dan penjual tidak perlu bertemu secara langsung melainkan dapat dilakukan di manapun meski terpaut perbedaan lokasi dan waktu. Hal ini tentu sangat mengefesiensikan waktu serta memudahkan pembeli dan penjual karena tidak perlu susah bertemu hanya melalui aplikasi. Penjual juga diuntungkan dengan lokasi yang tidak perlu menetap di *area commercial*, cukup di rumah bertransaksi menjadi lebih mudah. Hal ini akan mengurangi biaya sewa usaha sehingga penjual dapat memperoleh keuntungan lebih.

Kendati demikian, penjual sebagai pelaku bisnis tentu saja perlu untuk mengamati pangsa pasar serta mengikuti perkembangan teknologi. Untuk dapat terus eksis di dunia bisnis perlu adanya cara cerdas untuk dapat memikat pembeli. Tentunya hal ini tidak mudah untuk dapat mempertahankan pangsa pasar yang sudah dicapai karena perkembangan pangsa pasar yang fluktuatif membuat para pebisnis harus ekstra berjuang mempertahankannya.

Pebisnis dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan sebaik mungkin. Pelatihan faktor penentu untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang optimal. Dimana Pelatihan adalah kondisi material dan psikologis yang ada di dalam organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan pelatihan yang memadai seperti lingkungan fisik yaitu contohnya dengan adanya tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup diharapkan dengan adanya kondisi lingkungan seperti itu karyawan bisa merasa betah didalam bekerja. Selain itu dari lingkungan non fisik yaitu dengan adanya kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan yang baik, dan dengan adanya faktor pelatihan yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Sumadi (dalam Irawati et al., 2021) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan Nitisemito (2015) berpendapat bahwa pelatihan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

“Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku seseorang. Sejalan dengan pendapat di atas, Suyadi Prawiro Sentono (1999:2) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan Toko MR Market?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Toko MR Market.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen**

Handoko (2016) memberikan definisi manajemen sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia.

Manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain (J Winardi, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan definisi manajemen tersebut lebih menitikberatkan pada usaha menggunakan/memanfaatkan sumber yang tersedia atau yang berpotensi dalam pencapaian tujuan.

### **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2004).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2016).

Maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

### **C. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan cara yang ditargetkan padanya

Selanjutnya Ramdhan (2022) berpendapat bahwa manajemen kinerja mampu membantu menyelaraskan karyawan dengan berbagai sumber daya lain agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Menurut Simamora (2004) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan, sebuah pekerjaan.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas kerja: menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja: menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab: menunjukkan seberapa besar dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama: adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya
5. Inisiatif merupakan adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh suatu tim dalam organisasi perusahaan ataupun unit bisnis lainnya yang menjadi tolak ukur penilaian suatu anggota tim.

#### **D. Pelatihan**

Menurut Ivancevich (dalam Sutrisno, 2019), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Panggabean (2004) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Adapun Indikator-Indikator Pelatihan, sebagai berikut (Mangkunegara, 2018):

1. Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Metode pelatihan. Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3. Materi Pelatihan. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih. Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
6. Waktu (Banyaknya Sesi). Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Dari berbagai pendapat pengertian pelatihan berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam pelaksanaan tugas yang dijalannya menjadi lebih baik, dengan kata lain setiap karyawan membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan kinerja dirinya.

### **III. Metodologi Penelitian**

Bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, yang berisi:

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MR Market yang berlokasi di Jalan Swadaya Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, 15411. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Ramdhan (2021) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi Karyawan Toko MR Market sejumlah 50 orang karyawan.

#### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### A. Analisis Data

##### 1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Koefisien Korelasi X terhadap Y  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.349	2.089

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.602 yang berkisar diantara 0.600-0.799. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market.

##### 2. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.362. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 36.2% Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market, sedangkan sisanya sebesar 63.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana ( uji t )

Tabel 2 Uji Regresi X terhadap Y

##### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.551	3.871		3.500	.001
LINGKUNGAN_KERJA	.580	.111	.602	5.220	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut :  $Y = 13.551 + 0.580X$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 13.551 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $\hat{Y} = 13.551$ .
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0.580. Hal ini berarti jika Pelatihan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.580.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t. Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 5.220, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 50$  adalah sebesar 2.010. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5.220 > 2.010$ . Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

Dengan demikian  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Toko MR Market.

## B. Pembahasan

Handoko (1999: 192) mengatakan “Penciptaan pelatihan yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lainlain”.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, pelatihan vertical dan horizontal, Pelatihan, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y), nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 36.2%, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.602.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Drs. Suprayitno, M.Si dan Sukir, SH, MM (2007) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan MR Market dan pengolahan statistic yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5.220 > 2.010$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

### B. Saran

Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan pelatihan yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesahatan dalam bekerja. Pelatihan yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menambah variabel lain di luar pelatihan yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lain-lain. Selain itu agar memperoleh hasil yang lebih luas, peneliti bisa menambahkan jumlah responden dan menambahkan elemen lintas generasi

### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawati, W., Sulardi, G. G. P., Cartir, G. C. M., & Greisnarningsi, G. (2021). SEMINAR DAN PELATIHAN TENTANG DAUR ULANG SAMPAH PLASTIK DI DUTASIA LEARNING TANGERANG. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 4, 581–589.
- J Winardi, S. E. (2015). *Manajemen perilaku organisasi*. Rawamangun: Prenada Media.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: CV. Mitra Cendekia Media.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Denpasar: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Rawamangun: Prenada Media.