

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi Pada PT. Filma Utama Soap Surabaya

Eksan Susanto *), Dra. Ritawati Tedjakusuma. Msi *), Rismawati Sitepu. S.sos, MM *)

STIE MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRACT

The purpose of this study: 1) To determine the human resource development consisting of (motivation, active participation, selection of participants and instructors, training methods and development) effect simultaneously improve employee performance production 2) To determine the human resource development consisting of (motivation, active participation, selection of participants and instructors, training methods and development) partial effect in improving employee performance production .. 3) To analyze the variables of human resource development consisting of (motivation, active participation, selection of participants and the selection instructor, as well as the methods of training and development), which variables that have dominant influence in improving the performance of production employees at PT. Filma Utama Soap Surabaya .. The analytical tool used in this research is by using multiple linear regression analysis using the F test and t test. Based on the results of research and discussion that has been done, it can be concluded that: 1) Development of human resources consisting of (motivation, active participation, selection of participants and the selection of instructors, as well as the methods of training and development) effect simultaneously on the performance of production employees at PT , Filma Utama Soap Surabaya. 2. Partially a .. Motivation significantly affect the performance of employees at PT. Filma Utama Soap Surabaya b. Active participation significantly influence employee performance in PT. Filma Utama Soap Surabaya, c. Active participation significantly influence employee performance in PT. Filma Utama Soap Surabaya. d. Methods of training and development significantly influence employee performance in PT. Filma Utama Soap Surabaya.

Keywords: Motivation, Active Participation, Selection Of Participants And Instructors, Methods Of Training And Development, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan instruktur, metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi 2) Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan instruktur, metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi.. 3) Untuk menganalisis variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan), variabel manakah yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.. Alat analisis yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya. 2. Secara parsial a.. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya b. Partisipasi aktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya, c. Partisipasi aktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya. d. Metode pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.

Kata Kunci: *motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan instruktur, metode pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia / pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memang merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Namun dalam kegiatan menjalankan usahanya muncul suatu perubahan dalam lingkungan organisasi dimana perubahan lingkungan yang begitu dinamis banyak dihadapi oleh setiap organisasi. Perubahan dilakukan agar organisasi dapat segera merespons berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu karyawan.

Setiap karyawan memerlukan suatu tindakan dari manajemen karir untuk memenuhi tuntutan karir tanpa batas (*the boundaryless career*). Perubahan itu akan dipergunakan untuk mengevaluasi, merencanakan dan menganalisis karir tanpa batas. Manajemen karir akan dipergunakan oleh individu karyawan untuk menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja.

Menurut Moekijat seperti dikutip oleh A. Fitriyani Yakub (2012:1) menyatakan bahwa seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang

lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia, tentu harus diawali dari adanya pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan terpadu. Dengan adanya pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan terpadu ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi sumber daya manusia, khususnya pengembangan sumber daya manusia atau karyawan produksi.

Adanya tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan yang merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan terutama pada bagian produksi. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi dan karir dari pegawai yang bersangkutan sebagaimana dikemukakan oleh Sudarmanto dalam A. Fitriyani Yakub (2012:2).

Adapun tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Selain itu, menurut Cahayani dalam A. Fitriyani Yakub (2012:2) dikatakan bahwa Pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada faktor internal. Dalam pendekatan ini dibuat ide pendahuluan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan secara umum bukan secara khusus dalam kaitannya dengan sasaran bisnis pada saat ini.

Berkaitan dengan pentingnya pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, maka dalam penelitian ini dilakukan penelitian terhadap PT. Filma Utama Soap

Surabaya yang merupakan anak perusahaan PT. Tempo Group dan bergerak di bidang keperluan rumah tangga, salah satunya keperluan pembersih lantai dan produksi kosmetik. Dimana dalam kegiatan usahanya, terutama dalam proses produksi, pelaksanaan proses produksi tidak dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada, khususnya karyawan bagian produksi, yang umumnya tenaga kerja buruh, dan mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan atau kualitas kerja yang rendah, menyebabkan proses produksi yang dilakukan sering kali tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktifitas perusahaan menjadi turun.

Karyawan produksi sering kali melanggar atau tidak mematuhi aturan produksi yang ada terutama dalam hal pemakaian mesin produksi sehingga hasil produksi menjadi rendah dengan tingkat biaya produksi menjadi tinggi. Hal tersebut nampak pada karyawan yang bekerja pada malam hari atau *shift* malam. Dimana karyawan yang bekerja pada *shift* malam, seringkali melakukan pelanggaran dalam pemakaian mesin produksi.

Adapun pelanggaran tersebut terlihat dari pemakaian mesin produksi A yang telah ditentukan untuk memproduksi barang A digunakan untuk memproduksi barang C. Sedangkan, mesin produksi B digunakan untuk memproduksi barang A sehingga mengakibatkan hasil produksi yang telah ditentukan tidak tercapai dan menyebabkan biaya produksi menjadi tinggi serta kualitas produksi menjadi rendah termasuk kuantitas hasil produksi.

Dengan adanya kinerja karyawan yang rendah dan sering melanggar aturan, dalam hal ini buruh pabrik, maka pihak manajemen perlu melakukan upaya dalam peningkatan kualitas karyawan yaitu dengan dilakukannya controlling pengembangan sumber daya manusia yang lemah melalui pelatihan atau training kerja pada bagian produksi, khususnya buruh pabrik, dan perlunya pemberian motivasi kerja oleh pihak manajemen sehingga mampu meningkatkan kualitas

karyawan sebagaimana diharapkan oleh perusahaan.

Adapun pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan ini, diharapkan nantinya mampu menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produksi yang jauh lebih baik serta biaya produksi yang tidak tinggi.

Selain itu, adanya pelatihan ini tentu akan berpengaruh positif pula bagi karyawan dalam kinerjanya dimana dengan kinerja yang baik dan etos kerja yang tinggi, tentu akan mempengaruhi pula terhadap karir karyawan tersebut, yaitu yang awalnya dari posisi buruh meningkat ke posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan.

Oleh karena pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini, terutama dalam peningkatan karir bagi karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang digunakan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengambil judul dalam penulisan skripsi ini yaitu "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi Pada PT. Filma Utama Soap Surabaya".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) secara

parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya?

3. Di Antara Variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan), variabel manakah yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya?

LANDASAN TEORI

Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, maka pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-

aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Pengembangan menurut Andrew E. Sikula dalam Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar (2012:69) merupakan "Suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur, sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum".

Demikian pula Rachmawati seperti dikutip oleh A. Fitriyani Yakub (2012:15) mengemukakan bahwa "Pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen".

Namun lain halnya menurut Sedarmayanti (2009:27) yang mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah "Suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (Departemen atau organisasi yang lain), maka pengembangan sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan".

Kemudian menurut Silalahi seperti dikutip oleh A. Fitriyani Yakub (2012:16) mengemukakan bahwa "Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan".

Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011: 122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk

mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Lain pula seperti dikemukakan oleh Edwin B. Flippo dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:69). Beliau lebih menggunakan istilah Pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pemimpin. Istilah-istilah yang dikemukakan adalah :

1. Training
2. Operative personal
3. Executive development

Hal senada seperti dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:70) yang mendefinisikan yaitu "Pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".

Demikian pula Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:189) pelatihan adalah upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku, dengan tujuan menerapkan ini pada pekerjaan

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Handoko dalam A. Fitriyani Yakub (2012:16) mengemukakan bahwa "Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan

untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”.

Adanya program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini. Mungkin saja, organisasi memandang dari efektifitas dan efisiensi dengan menyewa konsultan yang lebih ahli di bidangnya guna menggodok karyawannya agar memiliki produktifitas lebih sekembalinya dari program eksekutif yang diikutinya. Hal ini tidak saja memberikan nilai tambah bagi rekrutmen dan karyawan sendiri, tetapi karyawan menjadi punya energi baru dalam bekerja dengan ide-ide yang lebih cemerlang bagi kepentingan perusahaan.

Namun pada dasarnya, pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah atau pelaksana.

Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas human resource.

Motivasi

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut “Motivation” yang berasal dari bahasa Latin “Movere” yang berarti “menggerakkan” (Streers & Poter, 1975; Wijono 2010:20). Dalam artian seseorang akan melakukan sesuatu (bergerak) jika didasari oleh kehendak atau keinginan tertentu. Kehendak atau keinginan itu dapat pula

dikatakan motif atau mengakibatkan munculnya perilaku.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (work satisfaction) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbasis kepada peningkatan produktivitas organisasi.

Dalam mengelola organisasi seorang pimpinan mestinya mampu melakukan fungsi penggerakan (actuating) terhadap bawahan dengan baik agar merek (bawahan) dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Actuating tersebut tentunya juga harus dikelola dengan baik.

Untuk dapat melakukan penggerakan (actuating) bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena secara radikal pengertian motivasi (menggerakkan) sama dengan pengertian actuating itu sendiri. Untuk itu materi motivasi ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya, khususnya bagi seorang pimpinan sebagai pusat kendali dan pengelolaan sebuah organisasi.

Siagian (2008:287) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Sedangkan menurut Rivai (2009:455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu, arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang

merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini definisi motivasi diawali dengan tinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, dikemukakan oleh Sopiah (2008:169) yaitu :

1. Usaha
2. Kemauan yang kuat
3. Arah dan tujuan

Menurut Hasibuan (2008:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pelatihan

Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa:

Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.

(Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan

menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Faktor-Faktor dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011:45) Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia antara lain :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan analisis jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta dan seleksi instruktur
6. Metode pelatihan dan pengembangan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) sebagaimana dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 9) yaitu : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Hasibuan seperti dikutip oleh Wiwien Lindarto (2013 : 17) bahwa Kinerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Demikian seperti dikatakan oleh Dharma yang dikutip oleh Nindrijo Sunu Pambagio (2013 : 3) dalam Jurnal Ilmiahnya bahwa standar kinerja antara lain :

- a. Kuantitas Hasil Kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas Hasil Kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kemudian menurut Suyadi Prawirosentono yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012 : 193) menyatakan bahwa Kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kinerja pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012) adalah “Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut :

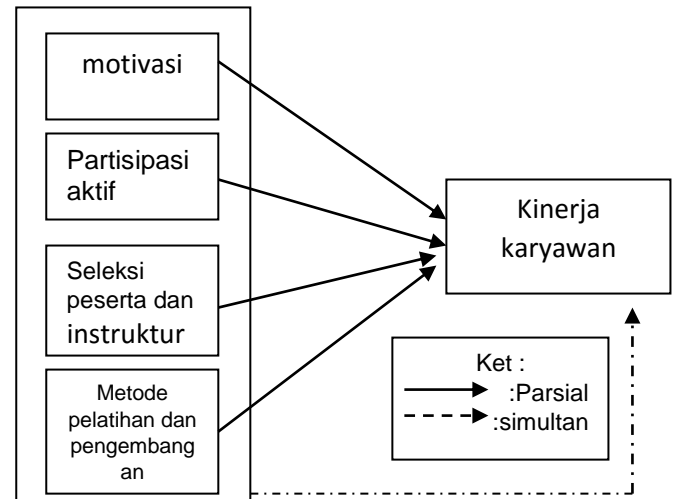
- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan untuk bekerja sama

Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa, dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai beban tugas yang harus dilakukan.

Selain itu, kinerja sumber daya manusia juga dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

PENGEMBANGAN SDM



Hipotesis

- 1) Pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.

- 2) Pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.
- 3) Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Filma Utama Soap Surabaya.

Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang berupa metode penelitian teknik analisis kuantitatif.

Metode Penelitian Kuantitatif ini pada dasarnya, pendekatan yang dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Prosedur Penentuan Populasi dan

Sampel.

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenakan generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud adalah tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari ciri-ciri individu.

Penelitian yang menggunakan metode *survey*, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Dalam tahap ini populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah populasi terhadap bagian produksi PT. Filma Utama Soap Surabaya sebanyak 100 orang yang dibagi ke dalam 3 (empat) bagian Alat Mesin Produksi.

Kemudian Sampel menurut Suhersemi Arikunto (2010 : 174) menyatakan bahwa sampel merupakan "Sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Selanjutnya dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampel *Non Probability*. Menurut Sugiyono, *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel kembali.

Pemilihan *sampling* berdasarkan metode *Non Probability Sampling* didasarkan pada teknik sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2009) merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Kelebihan dari metode ini terhadap penelitian adalah dapat menggambarkan keseluruhan anggota populasi yang diteliti.

Selain itu, apabila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel dan apabila lebih dari 100, maka diambil sampel 10 – 15% atau 20 – 25%. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah : $100 \times 25\% = 25$. Jadi dalam penelitian ini sebanyak 25 orang yang akan dijadikan sebagai sampel.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.

Berdasarkan tabel, maka di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 13,993 + 0,163X_1 + 0,164X_2 + (-0,178)X_3 + 0,240X_4$$

Dengan persamaan regresi yang telah diperoleh, maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Koefisien motivasi (b_1) sebesar 0,163. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,163
2. Koefisien partisipasi aktif (b_2) sebesar 0,164. Hal ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi aktif tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,164.
3. Koefisien seleksi peserta dan instruktur (b_3) sebesar -0,178. Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi peserta dan instruktur rendah, maka kinerja karyawan pun juga akan menurun.
4. Koefisien metode pelatihan dan pengembangan sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

berdasarkan penghitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil uji F adalah diketahui nilai $F_{hitung} : 0,601 < F_{kritis} : 2,8401$. Sehingga diperoleh kesimpulan, yaitu : $F_{hitung} < F_{kritis}$, maka hipotesis nol diterima artinya bahwa motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan instruktur serta metode pelatihan dan pengembangan secara serentak atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji T

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, maka menunjukkan bahwa tingkat signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,584. Karena tingkat signifikansi berada di atas 0,05, maka

dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebab itu, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya sehingga hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Partisipasi Aktif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi partisipasi aktif terhadap kinerja karyawan adalah 0,594. Karena tingkat signifikansi berada di atas 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebab itu, partisipasi aktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya sehingga hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Seleksi Peserta dan Instruktur Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi seleksi peserta dan instruktur terhadap kinerja karyawan adalah 0,413. Karena tingkat signifikansi berada di atas 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebab itu, c sehingga hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Metode Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi metode pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah 0,452. Karena tingkat signifikansi berada di atas 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebab itu, metode pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya sehingga hipotesis kedua diterima.

Variabel yang dominan

Berdasarkan data statistik diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel MP2 (X4) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,238. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga

ditolak, yakni Variabel motivasi berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari (motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta dan seleksi Instruktur, serta metode pelatihan dan pengembangan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.
2. Secara parsial
 - a. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya
 - b. Partisipasi aktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya
 - c. Partisipasi aktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya.
 - d. Metode pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Filma Utama Soap Surabaya
3. Variabel metode pengembangan pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Filma Utama Soap Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia
Manusia
Perusahaan.Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Daft, Richard L.. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, T Hani, 2012. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, T Hani, 2012. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka cipta.
- Rivai Veithzal, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Siregar, Sahat. 2009. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Medan : Universitas Sumatera Utara.

Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.

Yakub. 2012. Pengantar Sistem Informasi, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yustiono, Eris. 2011. *Pengembangan SDM*. Jurnal Ilmiah, STIA LAN. Bandung