

PENGARUH UNSUR-UNSUR PELATIHAN TERHADAP KINERJA PARA TEKNISI PT TELKOM AKSES AREA LEMBONG, BANDUNG

Putu Ria Bintara Ningsih¹, Ade Irma Susanty²
^{1,2}Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung
¹riaputu05@gmail.com,

ABSTRAK

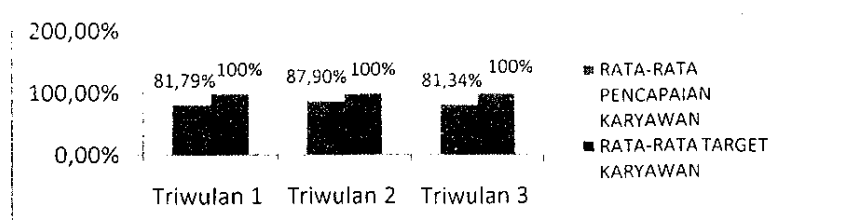
Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung yakni dengan menyediakan kegiatan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap kinerja para teknisi di PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung. Manfaat mengetahui unsur-unsur pelatihan adalah untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung, sehingga perusahaan lebih berfokus untuk meningkatkan unsur yang signifikan tersebut dalam meningkatkan kinerja. Data diolah dengan menggunakan analisis jalur. Pengambilan data responden menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 105 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel unsur-unsur pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja para teknisi yakni sebesar 62,2%. Variabel unsur-unsur pelatihan yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja teknisi adalah tujuan, metode dan peserta pelatihan.

Keyword: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja

1. Pendahuluan

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Peran sumber daya manusia menjadi penentu bagi terwujudnya organisasi yang berkualitas karena terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi. PT Telekomunikasi Indonesia memiliki komitmen untuk meningkatkan pengembangan dibidang informasi dan komunikasi. Sebagai bagian dari strategi dalam mengoptimalkan layanan informasi dan komunikasi, PT Telekomunikasi Indonesia membentuk anak perusahaan dalam bidang penyediaan konstruksi dan infrastruktur layanan yang dikenal dengan PT Telkom Akses. Pendirian PT Telkom Akses ini memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi dan komunikasi tanpa batas. PT Telkom Akses memiliki target pekerjaan bagi setiap teknisinya. Setiap teknisi harus mampu melayani minimal 5 (lima) konsumen per hari dalam hal pemasangan kabel dan menangani keluhan konsumen. Menurut Nursanti (2014) kinerja pada dasarnya adalah terkait dengan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan persentase nilai rata-rata kerja individu yang dapat dilihat pada gambar 1:

Gambar 1 Persentase Nilai Rata-Rata Kerja Individu Bulan Januari – September 2016



Sumber: SDM PT. Telkom Akses Area Lembong, Bandung 2016.

2. Adanya perbedaan antara hasil belajar siswa yang mempunyai kesiapan belajar tinggi dan kesiapan belajar rendah yang memakai tes objektif dengan hasil belajar siswa yang mempunyai kesiapan belajar tinggi dan kesiapan belajar rendah yang memakai tes essay.
3. Terdapat interaksi antara kesiapan belajar (tinggi rendah) dengan penerapan jenis tes (tes objektif dan tes essay).

Saran:

1. Guru.
 - a. Mengkombinasikan jenis tes yang akan digunakan dalam pengevaluasian hasil belajar siswa, dengan memakai tes objektif dan tes essay.
 - b. Meningkatkan frekuensi pembelajaran siswa secara mandiri dengan cara memperbanyak atau meningkatkan pemberian tugas agar mampu meng 106 lengan baik.
2. Siswa.
 - a. Meningkatkan persiapan belajar baik dari segi fisik, emosional, dan mengulangi kembali belajar di rumah dan mengerjakan tugas secara mandiri agar mampu mengikuti proses pembelajaran serta dapat menjawab soal ujian dengan baik.
 - b. Membiasakan diri dengan jenis tes yang akan digunakan dalam evaluasi belajar baik tes objektif maupun tes essay.
3. Orang Tua
 - a. Memberikan perhatian / pengawasan kepada anak agar dapat mempersiapkan segala keperluan dalam belajar sebelum menerima pelajaran di sekolah
 - b. Memberi dorong serta motivasi kepada siswa agar dapat belajar dengan baik dan teratur.

Daftar Pustaka

- [1] Aritin, Zainal (2012). *Evaluasi Pembelajaran Prinsip Teknik Prosedur*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [2] Cronbach, Lee J.(2000) *Essentials of Psychological Testing*. Fifth edition. NewYork: Harper and Row Publishers.
- [3] Djaafar, Tengku Zahara. (2001) *Kontribusi Strategi Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar*. Padang: FIP UNP
- [4] Dimyanti dan Mudjiono.(2009).*Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- [5]Frey, Barbara A., and Susan W. Alman. (2003). *Formative Evaluation Through Online Focus Groups, in Developing Faculty to use Technology*. David G. Brown (ed.). Anker Publishing Company: Bolton, MA.
- [6] Hamzah dan Satria Koni (2012). *Assesment Pembelajaran salah satu bagian penting dari pelaksanaan pembelajaran yang tidak dapat diabaikan adalah pelaksanaan penilaian*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [7] Kizlik, Bob. (2009). *Measurement, Assessment, and Evaluation in Education*. Online : <http://www.adprima.com/measurement.htm> diakses tanggal 16-02-2015.
- [8] Masidjo. (2004). *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa di Sekolah*. Yogyakarta: Kasinus
- [9] Massey, Philip L. Ramsey. (2006). "Readiness to Learn". *The Journal of Human Resource and Adult Learning*.
- [10] Nasution, S.(2011). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [11] Overton, Terry. (2008). *Assessing Learners with Special Needs: An Applied Approach (7th Edition)*. University of Texas - Brownsville
- [12] Partin, Ronald .(2009:76). *Kiat Nyaman Mengajar di Dalam Kelas*. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat persentase nilai rata-rata kerja individu pada karyawan PT Telkom Akses Bandung pada triwulan 1 (Jan-Mar 2016) sebesar 81,79% dan pada triwulan 2 (Apr-Mei 2016) sebesar 87,90% dan triwulan 3 (Jul-Sept 2016) sebesar 81,34%. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa terjadi penurunan nilai rata-rata kerja individu. Penurunan ini terjadi pada triwulan ke 3 (tiga) yaitu sebesar 6,56%.

Untuk meningkatkan kinerja, PT Telkom Akses telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan, kompetensi para teknisi akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas diri di perusahaan dan sesuai dengan standar kinerja yang diinginkan. Dalam kegiatan pelatihan di PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung, terdapat teknisi yang memiliki rasa antusias tinggi terhadap pelaksanaan pelatihan tetapi ada juga yang kurang antusias. Teknisi yang memiliki rasa antusias yang tinggi, secara langsung akan mengimplementasikan hal-hal yang dipelajari selama pelatihan dilapangan. Namun, ada beberapa teknisi yang tidak secara langsung mengaplikasikan hasil dari pelatihan tersebut.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengetahui dan menguasai apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian para teknisi. Namun, apabila hasil pelatihan tidak diterapkan secara langsung di lapangan, tidak akan menambah kemampuan atau kompetensi karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Unsur-Unsur Pelatihan Terhadap Kinerja Para Teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Seberapa baik pelaksanaan unsur-unsur pelatihan pada para teknisi PT. Telkom Akses Area Lembong, Bandung?
- b. Seberapa tinggi kinerja pada para teknisi PT. Telkom Akses Area Lembong, Bandung?
- c. Apakah pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap kinerja para teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung signifikan?

2. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar semua potensi fisik maupun psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

b. Pelatihan

Menurut Rivai (2011) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa unsur-unsur pendukung yang berperan penting. Menurut Triton (2010), unsur-unsur tersebut terdiri dari:

- a. Tujuan
Tujuan pelatihan sebaiknya jelas dan terarah, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- b. Sasaran
Pada dasarnya setiap kegiatan pelatihan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut.
- c. Pelatih
Para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten.

- d. Materi
Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- e. Metode
Metode pelatihan adalah suatu cara dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan.
- f. Peserta
Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memilih peserta pelatihan yaitu jumlah peserta, tingkat kecerdasan dan latar belakang peserta, umur dan pengalaman dalam praktek, serta minat untuk mengikuti latihan.

c. Kinerja

Menurut Kaswan (2012) kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan. Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu:

- 1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok yang menjadi standar pekerjaan.
- 2. Kualitas pekerjaan
Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
- 3. Ketepatan waktu dari hasil
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan serta memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan.
- 4. Kehadiran
Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 5. Kemampuan bekerjasama
Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

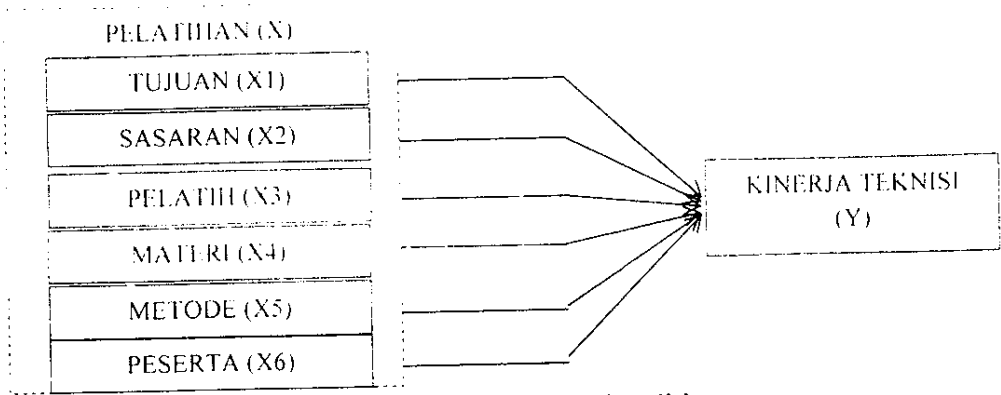
d. Peningkatan Kinerja Karyawan

Hal-hal yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012):

- 1. Mengetahui kekurangan dalam kinerja.
Untuk mengetahui kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu: mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan, mengidentifikasi masalah melalui karyawan, dan memperhatikan masalah yang ada.
- 2. Mengenal kekurangan dari tingkat keseriusan dalam kinerja.
Hal-hal yang sebaiknya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memperbaiki kekurangan tersebut, antara lain: harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan, harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, dan mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

e. Model Penelitian

Adapun model penelitian dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Model Penelitian
Sumber: Olahan Peneliti, 2016

3. Metodologi Penelitian

Populasinya adalah seluruh teknisi PT Telkom Akses Area Lembong Bandung yang berjumlah 105 orang. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data adalah analisis jalur. Persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho yX_1 + \rho yX_2 + \rho yX_3 + \rho yX_4 + \rho yX_5 + \rho yX_6 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Teknisi
- X₁ = Tujuan Pelatihan
- X₂ = Sasaran Pelatihan
- X₃ = Pelatih
- X₄ = Materi Pelatihan
- X₅ = Metode Pelatihan
- X₆ = Peserta Pelatihan
- ρ = koefisien jalur antara variabel akibat dan variabel penyebab
- ε = variabel residu (factor error)

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap kinerja teknisi dengan menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 1 Hasil Persamaan Analisis Jalur

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		Betas	
(Constant)	.063	.434		.145	.883
1. TUJUAN	.136	.072		.135	.198
SASARAN	.095	.061		.108	.153
PELATIH	-.049	.128		-.023	.379
MATERI	.064	.084		.056	.735
METODE	.093	.076		.096	.384
PESERTA	.434	.071		.477	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 1, diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,135X_1 + 0,108X_2 - 0,025X_3 + 0,056X_4 + 0,296X_5 + 0,477X_6 + 0,378$$

Dari tabel 1, variabel yang memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja teknisi adalah variabel tujuan (X₁), sasaran (X₂), pelatih (X₃), dan materi (X₄). Oleh sebab itu, akan dilakukan terlebih dahulu uji metode *trimming* dengan menghilangkan satu per satu variabel yang memiliki angka ketidaksignifikan yang tertinggi.

b. Pengujian Metode *Trimming*

Riduwan & Kuncoro (2007) menyatakan bahwa pengujian metode *trimming* adalah salah satu metode analisis jalur yang digunakan untuk memperbaiki diagram analisis jalur yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Pengujian metode *trimming* dilakukan dengan mengeluarkan satu per satu objek secara bertahap mulai dari variabel yang pengaruhnya paling tidak signifikan. Dari tabel 1, variabel yang tidak signifikan adalah variabel X₃ (pelatih), oleh sebab itu, variabel pelatih akan dikeluarkan. Langkah berikutnya adalah melakukan pengujian terhadap variabel X₁, X₂, X₄, X₅ dan X₆ dan mendapatkan hasil variabel X₄ (materi) memiliki pengaruh yang tidak signifikan tertinggi, oleh sebab itu, variabel X₄ (materi) akan dikeluarkan. Setelah mengeluarkan variabel X₄, dilakukan pengujian *trimming* terhadap variabel X₁, X₂, X₅ dan X₆ dan mendapatkan hasil dimana variabel X₂ (sasaran) memiliki pengaruh yang tidak signifikan tertinggi juga, sehingga variabel X₂ (sasaran) akan dikeluarkan. Selanjutnya, dilakukan pengujian *trimming* kembali kepada variabel X₁, X₅ dan X₆ dan mendapatkan hasil uji metode *trimming* untuk variabel X₁, X₅ dan X₆ seperti tabel 2 berikut:

Tabel 2 Pengujian Metode *Trimming* X₁, X₅ dan X₆

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.124	.287		.431	.667
1 TUJUAN	.175	.065	.175	2.723	.008
2 METODE	.311	.072	.315	4.310	.000
3 PESERTA	.450	.065	.535	6.773	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 2 menunjukkan nilai akhir setelah dilakukan pengujian metode *trimming*. Dapat dilihat bahwa variabel tujuan (X₁) memiliki tingkat signifikan 0,008, dimana sebelum dilakukan pengujian metode *trimming*, tingkat signifikan variabel tujuan (X₁) sebesar 0,062. Hal ini berarti, variabel unsur-unsur pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja para teknisi adalah variabel tujuan (X₁), metode (X₅), dan peserta (X₆).

c. Pengujian Hipotesis

i. Pengaruh Unsor Pelatihan Tujuan (X₁), Metode (X₅), dan Peserta (X₆) Secara Simultan Terhadap Kinerja Teknisi (Y)

Untuk mengetahui variabel tujuan, metode, dan peserta memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja teknisi, dapat dilihat dari uji R pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji R

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^b	.609	.597	.37773

a. Predictors: (Constant), PESERTA, TUJUAN, METODE

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 3 menunjukkan nilai R^2 adalah 0.609. Dimana, R^2 bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel tujuan, metode, dan peserta secara simultan terhadap kinerja teknis dengan menghitung koefisien determinasi. Penghitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\% = 0.609 \times 100\% = 60.9\%$. Selain itu, $factor\ error$ sebesar 39.1% (100%-60.9%) berasal dari faktor lainnya.

Tabel 4 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	22.454	3	7.485	52.456
	Residual	14.411	101	143	
	Total	36.865	104		

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), PESERTA, TUJUAN, METODE

Dari tabel 4 hasil F_{hitung} sebesar 52.456. Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ sebesar 2.69. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel tujuan, metode, dan peserta secara simultan dan signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja teknis.

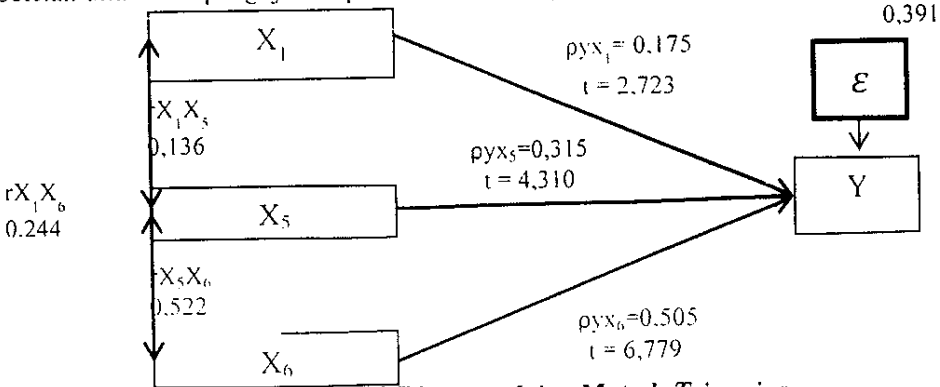
ii. Pengaruh Unsur Pelatihan Tujuan (X_1), Metode (X_5), dan Peserta (X_6) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja Teknisi (Y)

Untuk menguji apakah tujuan (X_1), metode (X_5), dan peserta (X_6) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja teknis (Y), dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t pada tabel 2. Nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = 100$ dengan $\alpha=5\%$ adalah 1.98, maka uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Hipotesis

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	$H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel tujuan terhadap kinerja teknis.	2,723	1,98	H_0 ditolak, artinya variabel tujuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknis.
2	$H_0 : \rho_{YX_5} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel metode terhadap kinerja teknis.	4,310	1,98	H_0 ditolak, artinya variabel metode berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknis.
3	$H_0 : \rho_{YX_6} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel peserta terhadap kinerja teknis.	6,779	1,98	H_0 ditolak, artinya variabel peserta berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknis.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, berikut digambarkan diagram jalur metode *trimming*:



Gambar 3 Diagram Jalur Metode *Trimming*

Dari gambar 3, dilihat bahwa nilai koefisien jalur tujuan sebesar 0.175, metode sebesar 0.315 dan peserta sebesar 0.505 serta nilai *factor error* sebesar 0.391. Persamaan analisis jalur metode *trimming* adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,175X_1 + 0,315X_5 + 0,505X_6 + 0,391$$

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, disimpulkan bahwa unsur-unsur pelatihan di PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 79.05%. Selain itu, variabel kinerja teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung juga dalam kategori baik yakni sebesar 82%. Berdasarkan penghitungan analisis jalur secara simultan, variabel unsur-unsur pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja teknisi serta secara parsial variabel unsur-unsur pelatihan yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja teknisi adalah variabel metode (X_5) dan peserta (X_6). Namun, setelah dilakukan pengujian hipotesis ulang dengan menggunakan pengujian metode *trimming*, terdapat 3 (tiga) variabel unsur-unsur pelatihan yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja teknisi adalah variabel tujuan, metode dan peserta.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Relika Aditama.
- Nursanti, Aldila. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Triton, Budi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Suka Buku.