

**PENGARUH *OUTBOUND MANAGEMENT TRAINING* (OMT) DAN *COACHING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya
Malang)**

Ahmad Malik Abdul Aziz
Yuniadi Mayowan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: malikhiofycr7@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know and to analyze the effect of partial and simultaneous OMT and Coaching on Employee Performance at Bank X BUMN Subdivision of Brawijaya University Malang. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population of this research are employees of Bank X BUMN Subdivision of Brawijaya University Malang with the total sample 66 employees. This research is a population research with purposive sampling method that is all members of the population are sampled because the number of research samples is less than 100 people. In this case all members of the population who have attended OMT and Coaching employees. The results of the study prove that OMT and Coaching affects employee performance. The results also prove that OMT and Coaching simultaneously have an influence on Employee Performance which can be seen from the $F \text{ value} = 51,239 > F \text{ table} = 3,14$, while the significant value is $0,000 < 0,05$ and the value of $R \text{ Square}$ shows the number 0,619 which means that the OMT and Coaching Variables contribute 61.9 % to the Employee Performance Variables.

Keywords: *Outbound Management Training, Coaching, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh OMT dan *Coaching* secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang dengan jumlah sampel 66 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan metode *purposive sampling* yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel penelitian kurang dari 100 orang. Dalam hal ini seluruh anggota populasi yang sudah pernah mengikuti OMT dan *Coaching* karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa OMT dan *Coaching* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa OMT dan *Coaching* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari nilai $F \text{ hitung} = 51,239 > F \text{ tabel} = 3,14$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai $R \text{ Square}$ menunjukkan angka 0,619 yang berarti bahwa Variabel OMT dan *Coaching* memberikan kontribusi sebesar 61,9% terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Outbound Management Training, Coaching, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja seorang karyawan, manajer HRD harus tanggap dalam membuat program-program pelatihan kepada karyawannya agar karyawan dapat terus mengembangkan kemampuannya demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu bentuk pelatihan pada karyawan yang belakangan ini sangat banyak digunakan berbagai perusahaan dan terbukti berefek positif dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan metode pelatihan berbasis alam atau lebih dikenal dengan *Outbound Management Training* (OMT). Menurut Gras (1993) dalam Umar (2011) *Outbound Management Training* adalah metode pelatihan untuk meningkatkan performa organisasi melalui pembelajaran dan pengalaman. Program-program yang diadakan seringkali mengacu kepada pelatihan melalui petualangan dan pengembangan manajemen *outdoor* (di luar kelas) yang juga dapat digunakan untuk terapi kejiwaan.

Aktivitas *outbound* dapat menjaga otak agar terus bergerak dalam melaksanakan kegiatan. Adrianus dan Yufiarti (2006) dalam Umar (2011) berpendapat bahwa di dalam *outbound* terdapat unsur-unsur pengembangan kreativitas, komunikasi, mendengarkan efektif, kerjasama, motivasi diri, kompetisi, *problem solving*, dan percaya diri. *Outbound* menjelma sebagai salah satu bentuk perubahan model pembelajaran pendidikan non formal yang merupakan contoh dari evolusi dan reformasi tenaga pendidik dan kependidikan, dalam kegiatan tersebut terdapat unsur-unsur yang akan berpengaruh terhadap rasa percaya diri seorang pemimpin yang tangguh, kerjasama tim yang solid dan pengembangan rasa percaya diri. Salah satu metode pembelajaran yang efektif adalah melalui aktivitas *outbound* yang melibatkan kegiatan olah fisik atau permainan. Cara ini cukup efektif untuk meningkatkan performa para karyawan dengan aktivitas pembangunan tim dan karakter (*character and teamwork building*) dan pengalaman kegiatan *outdoor* yang bersifat memunculkan dan melatih jiwa kepemimpinan.

Kegiatan *outbound* yang mempunyai arti kegiatan di luar ruangan tersebut mengandung unsur permainan, edukasi, serta rekreasi. Melalui permainan-permainan ringan yang menarik, peserta dihadapkan pada suatu tantangan untuk dipecahkan secara bersama-sama dengan sejenak melepaskan atribut masing-masing. Kegiatan tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana keakraban, kebersamaan serta kerjasama tim yang

nantinya bermanfaat dalam mengatasi permasalahan yang lebih besar.

Di samping itu, pemberian *coaching* dari atasan juga akan sangat membantu karyawan dalam memaksimalkan potensi yang dimilikinya. *Coaching* terhadap karyawan/bawahan merupakan bagian dari aktivitas harian seorang atasan. *Coaching* bisa berbentuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kinerja karyawan yang akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja organisasi. Hal tersebut didukung oleh pendapat ahli yang dikemukakan oleh Cummings dan Worley (2005), *coaching* adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan, meningkatkan hubungan interpersonal, menangani konflik ataupun menunjukkan gaya kepemimpinan tertentu. Pendapat ahli lainnya yang dikemukakan oleh Mosca, Fazzari, & Burza (2010) mengatakan *coaching* juga merupakan intervensi jangka pendek yang bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dan mengembangkan suatu kompetensi tertentu.

Saat ini *coaching* sudah menjadi *trend* tersendiri bagi organisasi dalam upaya meningkatkan performanya. *Coaching* merupakan metode yang dianggap mudah untuk menjadikan karyawan lebih berdaya guna, karena dengan *coaching* para atasan dapat lebih mudah mengetahui permasalahan yang dialami bawahannya untuk dicarikan jalan keluarnya. Melalui *coaching* juga akan terjalin komunikasi antara atasan dengan bawahannya, sekaligus merupakan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Pelatihan alam dari OMT di mana karyawan diajarkan untuk dapat bekerja secara tim dan pembentukan karakter serta *coaching* yang merupakan bentuk bantuan dari atasan agar karyawannya dapat belajar akan tugas-tugasnya. Keduanya merupakan program yang saling melengkapi dan mengisi satu sama lainnya, dengan kedua program tersebut penulis yakin akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai bukti bahwa *outbound management training* berpengaruh terhadap peningkatan performa individu adalah dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sudjijono (2003) pada Bank Indonesia (BI) di Surabaya, dikatakan bahwa pelatihan OMT berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan potensi pegawai BI Surabaya. Terdapat juga penelitian yang menjelaskan tentang adanya pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan yaitu

penelitian dari Ramadhani (2015) pada Bank Syariah Mandiri cabang Rantau Prapat di Sumatera Utara yang menyatakan bahwa *coaching* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, *training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Coaching* dan *training* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa *outbound management training* (OMT) dan *coaching* merupakan bentuk program atau kegiatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, OMT dan *coaching* penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Bank X BUMN Tbk. merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Bank ini berdiri pada tahun 1946 tepatnya pada tanggal 5 Juli yang merupakan bank komersial tertua di Indonesia dan juga bank pertama yang secara resmi dimiliki Negara RI, BNI merupakan pelopor terciptanya berbagai produk dan layanan jasa perbankan.

Berbagai penghargaan telah diterima oleh Bank X BUMN seperti Juara 1 Annual Report Award Kategori BUMN Keuangan Listed, Excellence in Enterprise Innovation, Top 3 Performance in Delivering Positive Customer Engagement Based on Experience Audit TPCEI 2017, Best Local Cash Management Bank, dll. (<http://www.bni.co.id/id-id/perusahaan/tentangbni/penghargaan>). Dari tahun ke tahun Bank X BUMN juga selalu mengalami peningkatan laba bersih seperti halnya di kuartal 1 tahun 2018 ini yang mengalami kenaikan laba sebesar 13,3 % dari tahun lalu. (<https://www.suara.com/bisnis/2018/04/23/175837/bni-raup-laba-bersih-rp366-triliun-di-kuartal-i-2018>). Hal ini tentunya tidak lepas dari peran penting seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan yang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Direktur Kepatuhan & Risiko Perusahaan Bank X BUMN Imam Budi Sarjito mengatakan, peran SDM telah menjadi aset yang signifikan dalam mencapai kinerja positif di 2016, dia juga mengingatkan industri perbankan akan bergabung dalam masyarakat ekonomi ASEAN atau MEA, sehingga kinerja harus efisien. Nantinya, tenaga

profesional bisa berpindah lebih mudah dan SDM perseroan harus mempersiapkan diri dengan pelatihan di Bank X BUMN Corporate University, namun juga seluruh pegawai harus bisa mengembangkan diri dari luar. "Kita harus mempersiapkan diri. Karena pemain dari tempat lain akan menyerbu kita. Industri perbankan kita masih sangat menguntungkan. NIM perbankan masih di atas 5," katanya.

(<https://ekbis.sindonews.com/read/1185304/178/sdm-bni-jadi-aset-utama-capai-pertumbuhan-agresif-2017-1488618247>).

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja dari perusahaan baik kantor pusat maupun cabang tak terkecuali kantor cabang Malang, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan kewajiban yang harus dilakukan perusahaan.

Berdasarkan data dari *website databoks.katadata.co.id*, Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang masih berada pada peringkat ke empat dalam sepuluh besar total aset perbankan terbesar di Indonesia sehingga penting bagi Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menjadi bank dengan total aset perbankan terbesar nomor satu di Indonesia. Melalui *Outbound Training* dan juga *Coaching*, karyawan tentunya akan mendapat berbagai pengalaman dan dapat meningkatkan kualitas dari pekerjaannya sehingga dapat bersaing dengan tenaga asing yang masuk ke Indonesia pada kompetisi MEA yang sangat ketat.

KAJIAN PUSTAKA

Outbound Management Training (OMT)

Sundari (2014) mengatakan, kata *outbound* berasal dari dua suku kata yaitu *out* yang berarti keluar dan *boundaries* yang artinya batas dengan demikian *outbound* adalah keluar batas, melewati batas, keluar dari rutinitas sehari-hari agar dapat melihat diri kita sendiri dan kelompok dari perspektif yang berbeda dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja dan keserasian individu dan juga kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Sundari (2014), *outbound* adalah suatu metode pembelajaran yang dirancang untuk pengembangan diri dan kelompok melalui pembentukan keterbukaan, toleransi, kebersamaan, kepekaan terhadap rasa kebutuhan dan harapan kelompok atau orang lain dengan memanfaatkan alam sebagai media atau sarana untuk belajar.

Munshi dan Deshpande (2014) menyatakan bahwa ada tiga point penting yang

harus diperhatikan dalam melaksanakan *outbound training* yaitu:

1. Metode *Outbound Training*
2. Materi *Outbound Training*
3. Tujuan *Outbound Training*

Coaching

Whitemore Dalam Passmore (2010), mengatakan bahwa *coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya. *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Grant (1993), *coaching* adalah sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil, dan sistematis, dimana *coach* (yang membantu) memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari *coachee* (yang dibantu). ICF (2005), *coaching* adalah hubungan profesional antara *coach* yang berkualitas dengan individu atau kelompok guna mendukung pencapaian hasil yang luar biasa berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan oleh individu atau kelompok tersebut. Downey (2003), *coaching* adalah seni memfasilitasi kinerja, pembelajaran, dan pengembangan orang lain.

Homan dan Miller (2008) membagi *coaching* ke dalam 4 kategori berdasarkan tujuan dari implementasi *coaching* pada organisasi yaitu:

1. *Coaching* untuk mendukung pembelajaran
2. *Coaching* untuk kinerja (*Coaching For Performance*)
3. *Coaching* untuk pengembangan kepemimpinan (*Executive Coaching*)
4. *Coaching* tim dan kelompok

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila (2010) menjelaskan *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen yang dijelaskan oleh Luthans (2005), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Rivai dan Basri (2005) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama

periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

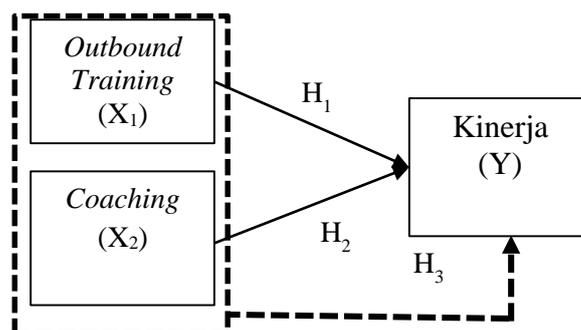
Pengukuran tingkat kinerja harus ditentukan hal-hal yang menjadi tolak ukur serta kriterianya. Yuwaliatin (Mangkuenegara, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Perencanaan kegiatan Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan asa segala aturan yang telah di tetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Hipotesis

H₁: Diduga terdapat pengaruh antara variabel *Outbound Management Training* (OMT) (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang.

H₂: Diduga terdapat pengaruh antara variabel *Coaching* (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang.

H₃: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara *Outbound Management Training* (OMT) (X₁) dan *Coaching* (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang.



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Bank X BUMN Tbk. yang berlokasi di Jln. Veteran Malang No. 16, Ketawanggede, Lowokwaru, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang sebanyak 66 orang. analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstd. Coeff	SE Coeff	Std. Coeff	t	Sig.
(Const)	11.183	3.233		3.459	0.001
OMT	0.373	0,160	0,240	2,335	0,023
Choacing	0,840	0,142	0,608	5,907	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 2 Hasil uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	f	Sig.
Regression	901.875	2	450.937	51.239	0,000
Residual	554.443	63	8.801		
Total	1.456.318	65			

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Outbound Management Training (OMT) (X1)

Nilai mean keseluruhan dari variabel OMT (X1) sebesar 3,5 yang artinya OMT pada PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang tergolong baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (X1.3.1) yaitu: Saya mampu memecahkan masalah di kantor, dengan skor 3,7 dan item (X1.3.2) yaitu: Saya mampu mengembangkan perusahaan dengan bekerja sesuai visi, misi, dan tujuan perusahaan, dengan skor 3,7. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item (X1.1.2) yaitu: Saya mampu merefleksikan hasil *outbound training* dalam tingkah laku dan pola pikir saya, dengan skor 3,2.

b. Coaching (X2)

Nilai mean keseluruhan dari variabel *Coaching* (X2) sebesar 3,65 yang artinya *Coaching* pada PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang tergolong baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (X2.4.2) yaitu: Saya selalu berkomitmen kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tim, dengan skor 3,8. Sedangkan rata-rata distribusi

terendah terletak pada item (X2.1.1) yaitu: Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi suatu kondisi, dengan skor 3,5.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Nilai mean keseluruhan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,65 yang artinya Kinerja Karyawan pada PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang tergolong baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (Y1.2.2) yaitu: Saya selalu rapih dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan skor 3,8, item (Y1.3.1) yaitu: Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pekerjaan sebelumnya, dengan skor 3,8, dan item (Y1.6.2) yaitu: Saya mampu menghasilkan output sesuai harapan dengan waktu yang sudah direncanakan, dengan skor 3,8. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item (Y1.1.1) yaitu: Saya mampu menyelesaikan banyak tugas yang diberikan, dengan skor 3,5, item (Y1.6) yaitu: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepet dibanding rekan kerja saya, dengan skor 3,5, item (Y1.4.1) yaitu: Saya selalu meminta izin jika ingin meninggalkan kantor disaat jam kerja, dengan skor 3,5, dan item (Y1.5.1) yaitu: Saya mampu meminimalisir biaya yang dianggarkan dalam melaksanakan tugas saya, dengan skor 3,5.

Pengaruh OMT (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel OMT (X1) diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,023 < 0,05$, maka variabel OMT berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel OMT memiliki t hitung = 2,335 dan t tabel = 1,998, jadi t hitung $>$ t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel OMT secara parsial berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa grand mean jawaban responden pada setiap item variabel OMT adalah tergolong baik dengan nilai grand mean sebesar 3,5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang setuju dengan item-item pernyataan dalam variabel OMT yang diajukan peneliti.

Penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Ancok (2003) yang mengatakan bahwa program pengembangan di alam dirasa memberikan banyak manfaat bagi perusahaan sebab dapat meningkatkan kualitas berpikir dari karyawan dalam menganalisa suatu masalah dalam perusahaan. Lebih lanjut Hardjana (2001), menyebutkan bahwa bentuk kegiatan eksperimental

dapat berupa permainan, pemecahan masalah, penyelesaian tugas, pengelolaan konsep atau teori baru. Bentuk kegiatan tersebut merangsang individu dalam menguatkan kesadaran, dalam membentuk sikap maupun perilaku yang diinginkan dalam situasi kerja. Artinya, OMT merupakan salah satu bentuk pelatihan karyawan yang memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan, jika karyawan dapat mengaplikasikan dengan baik hasil dari OMT yang sudah dilakukan maka peningkatan kerjanya pun akan terlihat.

Simpulan bahwa OMT berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan juga didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Sudjijono (2003) yang menghasilkan bahwa *outbound training* dapat meningkatkan potensi karyawan. Melalui pembelajaran berbasis alam akan memberikan dampak positif seperti peningkatan semangat, perubahan pola pikir, peningkatan dalam pengambilan keputusan, kerja sama tim yang lebih baik tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh *Coaching* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel *Coaching* (X2) diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel *Coaching* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel *Coaching* memiliki t hitung = 5,907 dan t tabel = 1,998, jadi t hitung $>$ t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Coaching* secara parsial berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa grand mean jawaban responden pada setiap item variabel *Coaching* adalah tergolong baik dengan nilai grand mean sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank X BUMN Cabang Universitas Brawijaya Malang setuju dengan item-item pernyataan dalam variabel *Coaching* yang diajukan peneliti.

Penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Seger (2007) yang mengatakan bahwa *coaching* jika dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan kompetensi individu yang nantinya akan mengarah pada perbaikan kinerja yang bermasalah atau bahkan dapat meningkatkan kinerja individu. Jika atasan rutin dalam memberikan *coaching* dengan materi yang berbeda-beda kepada karyawannya, maka kinerja karyawan akan dapat meningkat, dan sebaliknya jika karyawan enggan memberikan *coaching* terhadap karyawannya, maka karyawan akan stak pada posisi yang sama dan sulit untuk berkembang. Simpulan ini juga didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2015), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *Coaching* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti, tanpa adanya *Coaching* yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya, maka karyawan akan kesulitan untuk mengetahui bagaimana cara mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya secara efektif untuk mendukung peningkatan performa kerjanya.

Pengaruh OMT dan *Coaching* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F variabel OMT (X1) dan *Coaching* (X2) diperoleh nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel OMT dan *Coaching* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat juga dibuktikan dengan F hitung = 51,239 $>$ F tabel = 3,14, maka model analisis regresinya adalah signifikan. Berdasarkan nilai *R Square* diketahui bahwa variabel OMT (X1) dan *Coaching* (X2) memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian variabel secara parsial (Uji t), diketahui bahwa OMT berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang.
2. Berdasarkan pengujian variabel secara parsial (Uji t), diketahui bahwa *Coaching* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang.
3. Berdasarkan pengujian variabel secara simultan (Uji F) diperoleh variabel bebas OMT dan *Coaching* berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang.

Saran

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa OMT berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan follow up dan juga kontrol lebih lanjut mengenai *outbound training* yang sudah dilakukan agar karyawan mengikuti *outbound*

- training* bukan hanya untuk senang-senang semata namun juga harus dapat mengaplikasikan hasilnya dalam tindakan yang nyata.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Coaching* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka pemimpin atau atasan harus lebih rutin dalam memberikan *coaching* kepada karyawannya tentunya dengan materi yang beragam, dengan begitu kedepannya karyawan akan memiliki perkembangan yang beragam seperti kemampuan dalam mengambil keputusan dengan tepat, lebih berkomitmen kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain.
 3. Hasil penelitian membuktikan bahwa OMT dan *Coaching* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Agar mendapatkan hasil maksimal dari kedua bentuk pelatihan tersebut, perusahaan harus dapat membuat agenda rutin dalam kurun waktu tertentu untuk melaksanakan OMT dan atasan juga harus selalu memberikan *Coaching* dengan materi yang beragam secara berkelanjutan. Perpaduan kedua bentuk pelatihan karyawan tersebut jika dapat dilaksanakan dengan baik tentunya akan dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
 4. Penulis menyarankan agar penelitian ini dapat dijadikan pijakan atau referensi untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, sehingga akan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.
- Hasan, M.I. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Homan, Madeleine & Miller, Linda J. 2008. *Coaching in Organization*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-hill.
- Mosca, J.B., Ferrari, A., & Buzza, J. (2010). *Coaching to win: A systemic approach to achieving productivity through coaching*. Journal of Business & Economic Research, 8(5), 115-130.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate : Penerbit LepKhair.
- Passmore, J. 2010. *Exellence in Coaching: Panduan Lengkap Menjadi Coach Profesional* Alih Bahasa: Paulina Ruri Anggraini, Jakarta : PPM.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Jurnal:

- Sudjijono, Budi. 2003. Pengaruh Outbound Management Training Terhadap Potensi Organisasi. *JSB*, 2(8) : 177 188.
- Umar, Totong. 2011. Pengaruh Outbond Training Terhadap Peningkatan Rasa percaya Diri, Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim. *Jurnal Ilmiah SPIRIT*, 11(3) : 59 69.
- Munshi, M M and Sanjay K Deshpande. 2014. An Empirical Study on the Impact of Outbound Training on the Personality and Behavior of Management Students. *The IUP Journal of Soft Skills*, 8(3) : 56 65.

Internet:

- Sundari, Dyah Siti. “*Outbound Management Training*”, diakses pada tanggal 26 September 2017 dari <http://jateng.bkkbn.go.id/Lists/Artikel/DispForm.aspx?ID=424&ContentTypeId=0x01003DCABABC04B7084595DA364423DE7897>
- Seger. 2007. “*Membudayakan Coaching di Tempat Kerja*”, diakses pada tanggal 26 September 2017 dari <http://www.bppk.depkeu.go.id/webpegawai/at>

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameluddin. 2003. *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UII Press.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization development and change (9th ed.)*. Mason, OH : South-Western Cengage Learning.
- Hardjana, Agus. 2001. *Training Sumber Daya Manusia yang Efektif*. Yogyakarta : Kanisius.

[tac hmen ts / 593 MEMBUDAYAKAN
% 20COACHING% 20DI% 20T
EMPAT% 20KERJA% 20-
%20ARTIKEL%20SEGER.pdf](#)

[https://www.suara.com/bisnis/2018/04/23/175837/
bni-raup-laba-bersih-rp366-triliun-di-
kuartal-i-2018](https://www.suara.com/bisnis/2018/04/23/175837/bni-raup-laba-bersih-rp366-triliun-di-kuartal-i-2018)

[https://ekbis.sindonews.com/read/1185304/178/sd
m-bni-jadi-aset-utama-capai-pertumbuhan-
agresif-2017-1488618247](https://ekbis.sindonews.com/read/1185304/178/sdm-bni-jadi-aset-utama-capai-pertumbuhan-agresif-2017-1488618247)

[https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/0
5/05/inilah-bank-dengan-aset-terbesar-
pada-kuartal-i-2017](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/05/05/inilah-bank-dengan-aset-terbesar-pada-kuartal-i-2017)