JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 75-79
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.2786
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya

Iqbal Maulana Ihsani, Hesty Prima Rini
Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Correspondence e-mail: hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id

Abstrak. Penelitian mempunyai tujuan guna pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Populasi terhadap penelitian ialah karyawan bagian distribusi PT. Pos Indonesia (persero) Kebonrojo Surabaya sejumlah 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel mempergunakan metode Sampling jenuh, kemudian secara menyeluruh karyawan bagian distribusi sejumlah 45 karyawan ditetapkan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan skala ordinal melalui skala likert pada skor 1 hingga 5. Selanjutnya, data diolah mempergunakan teknik analisis data PLS. Hasil penelitian menunjukan jika pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Sedangkan pengembangan SDM mempunyai pengaruh secara langsung yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Pelatihan; Pengembangan Sumber Daya Manusia

Abstract. *The research has a purpose to influence the training and development of human resources on the performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. The population of the research is the distribution division employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya with a total of 45 employees. The sampling technique used the saturated sampling method, then as a whole 45 employees of the distribution division were designated as research respondents. Data was collected by distributing questionnaires to respondents with an ordinal scale through a Likert scale on a score of 1 to 5. Furthermore, the data was processed using PLS data. The results of the study show that the training has an insignificant and positive direct effect on the performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Meanwhile, human resource development has a significant and positive direct influence on the performance of the employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya.*

Keywords*: Employee Performance; Training; Human Resource Development*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian, teknologi dan informasi yang didukung oleh E-Commerce telah berjalan dengan sangat cepat, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya usaha-usaha berpartisipasi dalam strategi atau pengiriman kargo. Peningkatan inovasi yang semakin disempurnakan, penting untuk memiliki SDM berkompeten pada sebuah perusahaan guna mencapai tujuannya. Perusahaan dapat mencapai tujuan apabila semua komponen manajemen perusahaan mampu mengelola, mengatur, menggunakan dan menerapkan SDM secara efektif dan efisien. Faktor pendidikan dan latihan, serta faktor peningkatan produktivitas perlu diperhatikan oleh perusahaan agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam melakukan kewajiban pada kemampuan, usaha serta kesempatan. Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari kerja yang telah dikerjakan oleh pekerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (Andayani and Hirawati, 2021).

Pelatihan adalah cara pembelajaran dimana pekerja akan memperoleh informasi, kemampuan, pengalaman dan perspektif yang dibutuhkan organisasi untuk mengurus bisnisnya secara kompeten sehingga dapat mencapai tujuan (Alsayyed et al, 2019). Sementara itu, pengembangan SDM merupakan pekerjaan yang teratur dan tepat untuk meningkatkan informasi yang representatif baik secara etis, bijaksana,

fakta, dan hipotetis sesuai kebutuhan kerja (Leatemia,2018). Ketika karyawan telah mengikuti pelatihan serta pengembangan SDM, cenderung ditentukan bahwa pekerja memiliki kemampuan yang lebih disukai daripada pekerja lain. PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya dijadikan sebagai obyek penelitian. Dimana perusahaan ini termasuk dalam BUMN pada bidang jasa pengiriman barang. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengamati bahwa terdapat adanya masalah yang dihadapi oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya yaitu dalam pencapaian target dan realisasi yang tidak sesuai harapan, yang dibuktikan dengan rekapitulasi presentase keberhasilan dari tahun 2017 hingga 2021. Diketahui pada tahun 2017 PT. Pos Indonesia memiliki presentase keberhasilan sebesar 95%, kemudian menurun cukup jauh pada setiap tahunnya hingga pada tahun 2021 yakni memiliki presentase keberhasilan sebesar 72%.

Permasalahan penurunan kinerja karyawan juga didukung oleh adanya komplain dari konsumen yang terus bertambah setiap tahunnya, mulai dari tahun 2017 yang mencapai 6.095 komplain dan terus bertambah hingga tahun 2021 mencapai 10.441 komplain. Semua itu terjadi karena diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki sehingga karyawan tidak bisa mencapai kinerja dengan optimal. Sementara pelatihan dan pengembangan karyawan pada perusahaan ini masih terbilang cukup rendah, yang diketahui dari adanya pendistribusian program pelatihan karyawan yang tidak menyeluruh dan kurangnya pengembangan SDM yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut mampu mengindikasikan bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia belum terealisasikan dengan baik sehingga kinerja karyawan cenderung menurun. Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM menghasilkan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karya wan (Elsa dan Putra, 2019). Hasil penelitian lain menyatakan jika pelatihan serta pengembangan menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Andayani dan Hirawati, 2020). Hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan serta pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah suatu ilmu berasal pada ilmu manajemen dimana akan terfokus diri serta perhatian pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi (Dipang, 2013). Sumber daya manusia amat penting untuk kelanjutan hidup suatu perusahaan. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber dayanya. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan dari bagaimana kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja dan terarah secara optimal apabila organisasi atau perusahaan dapat mendorong kemajuan karir karyawan akan terlihat apa yang sebenarnya kompetensi yang mereka miliki.

Pelatihan

Program pelatihan (*training*) yakni program yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang (Sinaga et al., 2020). Tujuan dari pelatihan yaitu untuk mempersiapkan seorang calon karyawan baru untuk melakukan tugas. Sederhananya pelatihan ialah suatu cara yang dilakukan lembaga atau organisasi untuk para karyawannya yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja agar memenuhi dan mencapai sebuah tujuan organisasi yang sudah terencana dari awal. Program pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengendalikan dan mengurangi kecemasan dan frustasi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga kinerja atau hasil telah kerjakan guna mencapai tujuan organisasi (Sulaefi, 2017).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM akan mudah paham terhadap persiapan individu karyawan guna memegang tanggung jawab berbeda ataupun cukup tinggi pada organisasi (Weddy et al., 2021). Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja sudah menetapkan. Sederhananya pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi. Pengembangan SDM akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kualitas ataupun kinerja pegawai akan terlihat pada tugas serta tanggung jawab sudah

dilakukan cukup baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil telah tercapai guna melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan pada kemampuan, pengalaman, keseriusan serta waktu. Berdasarkan Hadiwijaya (2016). Sederhananya kinerja ialah hasil kerja baik misalnya dari segi kualitas ataupun kuantitas yang akan tercapai oleh karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya setara terhadap tanggungjawab telah dibagikan organisasi, serta hasil kerja sama ataupun setara pada hasil kerja telah diinginkan organisasi. Produktivitas organisasi dan keberhasilannya berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Karyawan kinerja cukup baik akan memperoleh hasil cukup maksimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan analisis data dan alat analisis menggunakan Partial Least Squares (PLS). Variabel kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat yang variabel bebas ialah pelatihan (X1) serta pengembangan SDM (X2). Jenis data akan mempergunakan peneliti terhadap penelitian ialah data primer sera data sekunder. Penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya memperoleh data primer untuk penelitian, sebanyak 45 responden. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Populasi penelitian ialah karywan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya dengan jumlah sampel 45 responden, penelitian tersebut mempergunakan metode sampling jenuh teknik penentuan sampel jika seluruh populasi dipergunakan sampel. Sampel dalam penelitian ialah karyawan distribusi PT. Pos Indonesia (persero) Kebonrojo Surabaya yang berjumlah 45 karyawan.

HASIL

Tabel 1
Outer Loadings

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (|O/STERRR|)
X1.1 <- PELATIHAN (X1)	0,924	0,858	0,201	0,201	4,609
X1.2 <- PELATIHAN (X1)	0,877	0,804	0,233	0,233	3,764
X1.3 <- PELATIHAN (X1)	0,882	0,819	0,198	0,198	4,465
X1.4 <- PELATIHAN (X1)	0,838	0,780	0,205	0,205	4,089
X1.5 <- PELATIHAN (X1)	0,916	0,847	0,197	0,197	4,641
X1.6 <- PELATIHAN (X1)	0,893	0,818	0,213	0,213	4,193
X2.1 <- PENGEMBANGAN SDM (X2)	0,845	0,843	0,056	0,056	15,000
X2.2 <- PENGEMBANGAN SDM (X2)	0,781	0,779	0,097	0,097	8,036
X2.3 <- PENGEMBANGAN SDM (X2)	0,858	0,854	0,073	0,073	11,293
Y1.1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,871	0,871	0,041	0,041	21,108
Y1.2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,905	0,900	0,029	0,029	30,871
Y1.3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,886	0,880	0,039	0,039	22,891

Sumber : olahan data

Tabel 1 menjelaskan secara keseluruhan indikator reflektif pada variable Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), serta Kinerja karyawan (Y), mengatakan jika factor loading > 0,50 ataupun signifikan (Nilai T-Statistic > nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96), akhirnya hasil estimasi secara keseluruhan indikator sudah mencukupi Convergen vailidity ataupun validitasnya baik. Tabel 2 hasil pengujian *Average Variance Extracted* guna variable Pelatihan (X1) total 0,790, variabel Pengembangan SDM (X2) total 0,670, serta Kinerja karyawan (Y) total 0,787. Kemudian, variabel mengatakan jika nilai > 0,5, maka seluruh variabel terhadap penelitian akan mengatakan jika validitasnya baik.

Tabel 2
Average Variance Extracted

	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,787
Pengembangan SDM (X2)	0,670
Pelatihan (X1)	0,790

Sumber : olahan data

Tabel 3
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,700
Pengembangan SDM (X2)	0,859
Pelatihan (X1)	0,958

Sumber : olahan data

Tabel 3 hasil pengujian *composite reliability* mengatakan jika variabel Pelatihan (X1) total 0,958, variabel Pengembangan SDM (X2) total 0,859 serta Kinerja karyawan (Y) total 0,917. Akhirnya, variabel akan mengatakan jika nilai *composite reliability* adalah 0,700 kemudian akan mengatakan jika secara keseluruhan variabel pada penelitian adalah reliabel. Tabel 4 Nilai R^2 = 0,399 adalah akan dikatakan jika model bisa meperjelaskan masalah Kinerja karyawan akan mempengaruhi pada variabel bebas antara lain Pelatihan serta Pengembangan SDM sejumlah 39,9%. Melainkan, sisannya ialah 60,1% menjelaskan jika variabel lain diluar penelitian (selain Pelatihan dan Pengembangan SDM).

Tabel 4
R-Square

	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,787
Pengembangan SDM (X2)	0,670
Pelatihan (X1)	0,790

Sumber : olahan data

Tabel 5
Path Coefisients (Mean, STDEV, t-Values)

	Path Coefisients (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STERRR|)	P Values
Pelatihan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,135	0,133	0,130	1,037	0,300
Pengembangan SDM (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,606	0,595	0,118	5,154	0,000

Sumber : olahan data

Tabel 5 menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pada path coefficients sebesar 0,135, serta nilai T-Statistic ialah 1,037<1,96 (dari nilai table Zα = 0,05) atau P-Value 0,300>0,05 jika hasilnya tidak signifikan. Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan akan menerima pada path coefficients ialah 0,606, serta nilai T-Statistic ialah 5,154 > 1,96 (dari nilai table Zα = 0,05) atau P-Value 0,000<0,05 jika hasilnya signifikan.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh secara langsung yang tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Kebonrojo Surabaya. Pelatihan yang diberikan tidak akan menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan Pengembangan SDM mempunyai pengaruh secara langsung cukup signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Keboonrojo Surabaya. Ketika tingginya tingkat pengembangan SDM akan diberikan, maka akan menaikkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, Weddy Nur, Wan Suryani, Eka Setia Dewi Tarigan. 2021, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463

Andayani, Tsalis Baiti Nur, Heni Hirawati. 2021, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11-22, https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982

Dipang, Ludfia. 2013, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba*, 1(3), 1080-1088.

Hadi, S dan Irbayuni, S. 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Ekonomi dan Bisnis*. 4(2) 510-516. https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.342

Hadiwijaya, Hendra. 2016, Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 439-448.

Leatemia, Senda Yunita. 2018, Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.

Putra, Mohammad Kurniawan Darma. 2019, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karywan Divisi

Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 25-31. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i1.721 .

Retnilasari, Elsa, and Purnama Putra. 2019, Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah*), 10(2), 49-61.
https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753 .

Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br. Barus, and Syahrizal Amri. 2020, Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233-351. https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571 .

Sulaefi, Sulaefi. 2017, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 8-21
https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212

Sayyed, Niveen & Sweis, Rateb & Ghalion, Razan & El-Mashaleh, Mohammad & Amayreh, Israa & Albalkhy, Wassim. 2019, The Effects of Training and Motivating Employees on Improving Performance of Construction Companies The Case of Jordan, *International Journal of Business and Management*, 11, 179-211.