

SNAP_2021_FULL PAPER_55

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA (PERSERO) Tbk

Oleh :

Sifabela Mellinia Agustin¹, Dr. Dra. Siti Safaria, M.Pd²

1712000059@perbanas.id, siti.safaria@perbanas.id

Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Perbankan dan Informatika Asia (Perbanas) Jakarta

Abstrak - Tujuan dari studi adalah untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebesar 52 responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi, sedangkan Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan global yang dimana persaingan antar negara di berbagai sektor semakin meningkat,

diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dengan pembinaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang baik dan siap akan menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Karena ini akan dapat

menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang focus terhadap sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan dilaksanakan oleh manajemen. Manusia merupakan elemen yang selalu ada pada setiap organisasi. Manusia membuat tujuan inovasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu, seseorang tidak akan berhasil tanpa keahlian dan tanpa pengetahuan. Dengan kata lain pengembangan pada sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam jangka pendek maupun jangka panjang pada setiap kegiatan yang dikerjakannya. Peranan kompetensi sumber daya manusia sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan, serta adanya inovasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Untuk itu, maka perlunya sumber daya manusia itu di manfaatkan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka akan meningkatkan pula pendapatan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian Daru Suryanto dan Genita Lumintang (2018) menunjukkan bahwa penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif. Hasil penelitian itu dapat didukung

dengan penelitian menurut Bagus Dwi Haryo dan Handojo Djoko W. (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan faktor pelatihan kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hyeon-Jin Kim et al., (2015) kinerja karyawan dalam pekerjaannya dapat ditingkatkan melalui intervensi terencana atau program pengembangan pada sumber daya manusia. Sedangkan menurut Sentosa Karo-Karo dan Sastra Tamami (2016) pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dalam penelitian tersebut adalah jika diterapkannya budaya organisasi yang baik hal ini akan berdampak baik juga dalam peningkatan kinerja. Sedangkan menurut penelitian Laviana Korengkeng, dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul “ *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk* ”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2015) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2015), pelatihan adalah suatu proses yang mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan juga sering diartikan sebagai kegiatan yang paling

umum dan bisa mendukung pemimpin melalui pelatihan, sebab melatih karyawannya akan lebih terampil dan lebih baik lagi kinerjanya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Werner dan DeSimone (2010) yang diambil dari penelitian Sentosa Karo-Karo (2016), pengembangan sumber daya manusia (human resources development) dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.

Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam Maryati (2015) mendefinisikan arti budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini dan dapat dirumuskan sebagai berikut : (H1) Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, (H2) Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. (H3) Diduga budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, khususnya karyawan divisi Human Capital PT Wijaya Karya (Persero) Tbk berjumlah 108 orang dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden diambil; berdasarkan rumus *slovin sampling*.

Instrumen yang digunakan adalah adalah kuesioner dengan penyebaran online untuk mengukur variabel pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Untuk klasifikasi interval data, penulis menggunakan penggolongan kelas dalam skala likert, maka skor tertinggi mendapatkan bobot 5 dan skor terendah mendapatkan skor 1.

Sebelum kuesioner digunakan, instrument diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reabilitas dimana hasil instrument penelitian yang digunakan adalah valid dengan nilai korelasi kritis mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05 dan melebihi nilai r tabel sebesar 0,367. Untuk hasil uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *alpha*

Cronbach untuk seluruh variabel lebih dari 0,80 sehingga dapat diandalkan atau *reliable*.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan uji t, uji yang berguna untuk mengetahui apakah hipotesis atau dugaan mengenai variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan peneliti dapat dibenarkan atau tidak. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan berlaku sebaliknya.

III. HASIL ANALISIS

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan SPSS diperoleh grafik yang tidak ada data yang jauh dari sebaran data. Oleh karena itu data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan SPSS diperoleh grafik yang titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas melalui VIF pada hasil output SPSS tabel Coefficients, variabel pelatihan kerja memperoleh nilai 0.891, variabel pengembangan sumber daya manusia memperoleh nilai 0.868 dan variabel budaya organisasi memperoleh nilai 0.780. Dengan itu masing – masing variabel independent

memiliki nilai toleransi tidak kurang dari 0.1 dan VIF tidak lebih dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hasil nilai, $dL < DW < 4 \cdot dU$, $1.474 < 1.852 < 2.3303$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi Linear berganda diperoleh variabel independent yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Pelatihan Kerja dengan nilai Beta 0,487. Lalu, variabel Budaya Organisasi dengan nilai Beta 0,254, sedangkan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai Beta terendah dengan nilai sebesar 0,130.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. dapat disimpulkan (1) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, (2) Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero)

Tbk, (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk

Untuk mencapai maksud dan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, maka disarankan sebagai berikut: (1) Berkaitan dengan Pelatihan Kerja PT Wijaya Karya (Persero) Tbk dapat meningkatkan pelatihan kerja para karyawan terutama pada dimensi metode pada pelatihan kerja. Alangkah baiknya jika PT Wijaya Karya (Persero) Tbk menyajikan materi yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dalam pelatihan kerja dan menggunakan metode pelatihan yang efektif untuk penilaian. (2) Berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Wijaya Karya (Persero) Tbk dapat meningkatkan pengembangan para karyawan terutama pada dimensi pengembangan karir. Alangkah baiknya jika PT Wijaya Karya (Persero) Tbk mengadakan program pengembangan yang memberikan peningkatan kreatifitas, keahlian dan keterampilan para karyawan yang lebih mendukung kearah promosi. (3) Berkaitan dengan Budaya Organisasi PT Wijaya Karya (Persero) Tbk dapat meningkatkan budaya organisasi terutama dalam dimensi adaptasi. Alangkah baiknya jika PT Wijaya Karya (Persero) Tbk dapat lebih mempertahankan stabilitas budaya organisasi dan merespon baik setiap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Armin, B. d. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
- Askrida, A. P. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Perfomance in Company.
- Djoko, B. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang. *Jurnal Dipenogoro Journal of Social and Politic*.
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Agora*.
- G, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hyeon-Jin Kim, J. D.-H. (2016). The Influence of Learning Activity on Low-Skilled Workers Skill Improvement in The South Korean Manufacturing Industry. *Human Resource Development International*.
- Iskandar, Y. R. (2016). Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
- Isnanda, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*.
- Jati, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Laviana Korengkeng, A. d. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. *Jurnal EMBA*.
- Luminatang, D. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Air Manado).
- Tamami, S. K.-K. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit BP Batam.
- WIKA. (2020). *Annual Report WIKA 2019*. DKI Jakarta: PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.
- Yadi Mulyadi, J. S. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.