

**PELATIHAN, KOMITMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KEMBANG MAS GLOBAL INDOTRADE SURAKARTA**

Qoirudin, Istiatin, Istiqomah

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Email : qoirudin66@gmail.com

***Abstract :** The company seeks to improve the quality of human resources. Improving employee performance requires planned activities from the company, improvement and development of a quality culture in order to compete with other companies. This study aims to determine and explain training, commitment and work experience to the performance of employees of PT. Kembang Mas Global Indotrade Surakarta. The study sample was 75 employees and used multiple linear regression methods. The results of this study are the variables of training, commitment and work experience together or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Kembang Mas Global Indotrade Surakarta. Partially, training has a positive and significant effect on employee performance. Commitment has a positive and significant effect on employee performance. Work experience has a positive and significant effect on employee performance. Employee performance variables can be explained by the variables of training, commitment and work experience of 41.2% and 58.8% influenced by other variables.*

***Keywords:** training, commitment, work experience, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. perusahaan berusaha memenuhi permintaan pasar sesuai yang diharapkan konsumen untuk kebutuhannya. Untuk memenuhi kebutuhan pasar yang begitu besar perusahaan dituntut bisa memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Permintaan yang besar akan diikuti jumlah produksi bbesar yang ditunjang oleh alat dan mesin yang bagus untuk bisa memenuhinya (Akbar, Musadieg & Mukzam, 2017).

Sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan dari perusahaan sangat berperan jika memiliki kualitas yang baik. Pengelolaan sumber daya harus diperhatikan setiap prosesnya agar pencapaian usaha tersebut berjalan dengan tujuan perusahaan, sumber daya manusia berperan dalam kemajuan perusahaan yang menunjang efisiensi ataupun efektifitas dari setiap prosesnya (Samuel, 2014).

Pengelolaan dari sumber daya manusia dimuali rekrutmen serta training untuk karyawan agar mampu beradaptasi ataupun bias bekerja sesuai prosedur sesuai yang direncanakan sebelumnya dan perlunya koordinasi agar semuanya tercapai dengan baik dan benar. Upaya perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya yang maksimal untuk tercapainya tujuan yang sudah diatur sebelumnya dan direncanakan oleh system dari perusahaan (Mangkunegara & Agustine, 2016).

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pertanggung jawaban karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pelatihan karyawan berguna untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan dalam bidang tertentu sesuai *job desk* karyawan. Perusahaan berusaha meningkatkan

kinerja karyawan dengan memberi pelatihan. Tidak hanya karyawan baru, tetapi karyawan lama juga diberikan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja (Kustiyah *et al.*, 2018).

Komitmen karyawan yang tinggi akan memperlihatkan kinerjanya optimal dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen karyawan mengandung makna akan nilai dan kepercayaan pada perencanaan yang sesuai diharapkan (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015).

Komitmen berupa keyakinan dan *support* pada program atau tujuan perusahaan. Komitmen membuat karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan akan lebih dioptimalkan dan berhati-hati (Suwardi & Utomo, 2011)

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berpengalaman membentuk keahlian terselesaikan efektif dan efisien. (Bhargava & Anbazhagan (2014).

Kurangnya pengalaman kerja, karyawan melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban akan tidak berjalan dengan maksimal. Dengan mempunyai pengalaman kerja, karyawan diharapkan cepat dan sesuai *standart operatiol procedur* dalam kinerjanya.

PT. Kembang Mas Global Indotrade beralamatkan di Jl. Yos Sudarso Nomor 9, Nonongan, Surakarta. Perusahaan bergerak di bidang penjualan bunga dan dekorasi rumah. PT. Kembang Mas Global Indotrade sudah melakukan pelatihan kepada karyawan, tetapi masih ada karyawan kurang memahami dan mengerti terhadap pelatihan kerja dan dapat menurunkan semangat kerja.

Beraskan onservasi dan wawancara terdapat beberapa permasalahan tentang karyawan yang belum memiliki komitmen, seperti keterlambatan masuk kerja dan target pekerjaan belum tercapai. Kurangnya pengalaman kerja karyawan, seperti tidak terampil dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Jika perusahaan memberikan pelatihan baik dan sesuai kebutuhan karyawan, meningkatkan komitmen dan pengalaman kerja, berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Amins (2012: 47) Kinerja yaitu hasil kerja dalam melakukan kegiatan pekerjaan secara keseluruhan sesuai dengan *job desknya*. dimana dapat diukur secara penilaian kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil suatu kegiatan pekerjaan seseorang atau kelompok yang telah dilakukannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awa yang terorganisir dengan baik (Sutrisno, 2015: 95).

B. Pelatihan

Mathis dan John (2016: 302) pelatihan dimana suatu proses karyawan mencapai kemampuan dalam membantu atau menyelesaikan pekerjaan. Dessler (2015: 280) Pelatihan suatu proses pembelajaran keterampilan karyawan baru atau lama untuk memberdalam atau mengenal pekerjaan. Rivai (2015: 222) Pelatihan bentuk dari proses pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dbaru ataupun mengenal hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaannya.

C. Komitmen

Wirawan (2014: 713) Komitmen adalah dimana perasaan karyawan yang meliputi psikologis dan fisik terhadap perusahaan. Robbins (2015: 78) komitmen merupakan refleksi seseorang terhadap perusahaan dimana muncul perasaan suka dan tidak suka pada suatu pekerjaan. Komitmen mencerminkan terikat pada ketertatikan paperusahaan.

D. Pengalaman kerja

Foster (2011: 40) Pengalaman kerja adalah jenjang masa kerja yang pernah ditempuh oleh karyawan dalam bekerja. Syukur (2012: 74) pengalaman kerja adalah proses dalam bekerja

lamanya seseorang dalam menerapkan kemampuan dalam keahliannya. Pengalaman kerja bentuk dari penerpan pengetahuan yang didaptkannya melalui proses belajar dalam periode tertentu di dalam bekerja di perusahaan (Siagian, 2014: 54).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian di PT. Kembang Mas Global Indotrade beralamatkan di Jl. Yos Sudarso Nomor 9, Nonongan, Surakarta, Jawa Tengah. Jumlah sampel peneliti 75 karyawan PT. Kembang Mas Global Indotrade dengan metode analisis regresi berganda.

4. ANALISIS DATA

A. Uji Hasil Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>p-value</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	0.200

Hasil Tabel 1 nilai signifikansi dengan dengan nominal hasil 0,200. Hasil nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nominal signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka semua pertanyaan yang diolah berdistribusi normal.

B. Uji multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X ₁	0,887	1,128
X ₂	0,853	1,173
X ₃	0,949	1,053

Hasil dari Tabel 2 Nilai VIF < 10 dan nilai hasil dari *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value
X ₁	0,060
X ₂	0,146
X ₃	0,947

Hasil dari Tabel 3 Nilai p-value > 0,05, variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (B)
(Constant)	0,418
X ₁	0,455
X ₂	0,269
X ₃	0,252

$$Y = 0,418 + 0,455 X_1 + 0,269 X_2 + 0,269 X_3$$

Pendiskripsian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,418 dan pelatihan (X₁), komitmen (X₂), pengalaman (X₃) jika bernilai nol, maka kinerja karyawan meningkat 0,418.
2. b₁ = 0,455, jika komitmen (X₂), pengalaman (X₃) bernilai nol, maka kinerja karyawan meningkat 0,455.
3. b₂ = 0,269, jika pelatihan (X₁) serta pengalaman (X₃) jika bernilai nol, maka kinerja karyawan meningkat 0,269.
4. b₃ = 0,252, jika pelatihan (X₁) dan komitmen (X₂) jika bernilai nol, maka kinerja karyawan meningkat 0,252

E. Uji F

Tabel 5 Uji F

Variabel	F _{hitung}	Sig.
X ₁		
X ₂	18,276	0,000
X ₃		

Nilai F_{hitung} > F_{tabel} dengan nominal nilai 18,276 > 2,73), secara bersama yaitu dari variabel bebas telah mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kembang Mas Global Indotrade Surakarta.

F. Uji t

Tabel 6 Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig.
X ₁	5,251	0,000
X ₂	2,698	0,009
X ₃	2,534	0,013

t_{hitung} semua variabel > t_{tabel} (1,994) dengan nominal nilai nominal signifikan < 0,05 (α) Secara persial pelatihan mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi mempunyai pengaruh positif. Komitmen mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi mempunyai pengaruh positif. Pengalaman kerja

mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi mempunyai pengaruh positif

G. Uji R²/Determinasi

Tabel 7 Determinasi

<i>Adjusted R Square</i>
0,412

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,412, pelatihan, komitmen, pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Mas Global Indotrade Surakarta sebesar 41,2%.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian desain produk, pelatihan, komitmen, pengalaman memiliki secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Mas Global Indotrade Surakarta. Kontribusi dari ketiga variabel bebas menunjukkan nilai sebesar 41,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M.A., Dan Mukzam, M.D. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Amins, A. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Press Indo.
- Anwar Prabu Mangkunegara & Rela Agustine 2016. Effect of Training,. Motivation and Work Environment on Physicians' Performan.
- Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan. 2014. Influence of Leadership Styles on Self Performance. *Journal of Business and Management*.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. Pt Indeks.
- Foster, B. 2011. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Ghazali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., dan John H. J. 2016. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pawastri, N., Istiatin dan Kustiyah, E. 2018. Pengaruh Pelatihan, *Reward* dan Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.

- Respatiningsih, I., dan Sudirjo, F. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan*, Versi Bahasa Indonesia, Jilid II Perason Education Asia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Samuel. 2014. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Siagian, S. P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Ardi Mahasatya
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Suwardi dan Utomo, J. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*.
- Syukur. 2012. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata
- Wirawan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.