

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA FOODMART LEMBUSWANA DI SAMARINDA

Devi Savitri¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dan menganalisa tingkat prestasi kerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Foodmart Lembuswana di Samarinda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden karyawan Foodmart Lembuswana di Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan uji valliditas dan reabilitas, dengan metode analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. dari persamaan regresi dengan nilai konstanta 39,445 dan nilai koefisien arah regresi 0,915. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh dengan kategori sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan, nilai koefisien determinasi 80,3% sedangkan sisanya 19,7% ditentukan atau dijelaskan dengan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Organisasi merupakan tempat dua orang atau lebih untuk melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada sumber daya manusia. maka dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang dan mampu bersaing dengan perusahaan pada bidang yang sama. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang *professional*, untuk menunjang kualitas karyawan maka salah satunya diadakan pelatihan kerja kepada karyawan. Pelatihan merupakan proses pengembangan potensi diri pada karyawan yang meliputi: keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan lain-lain. melalui pelatihan kerja tersebut maka karyawan dapat terbantu dalam melaksanakan tugasnya.

¹Mahasiswa Program S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ividv93@gmail.com

Dengan adanya program pelatihan dapat diketahui dengan mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat tingkat prestasi kerja karyawan. Evaluasi tersebut dilakukan secara informal seperti menegur kesalahan karyawan dan memuji karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, evaluasi ini juga memberikan umpan balik bagi karyawan untuk mengembangkan potensi keahlian yang ada didalam dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja. Kegiatan pelatihan menurut undang-undang PP No.32 tahun 2006 tentang sistem pelatihan nasional, pelatihan atau yang sekarang biasa dikenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian.

Penilaian prestasi kerja merupakan pencapaian target dan hasil kerja karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari sebuah perusahaan pada karyawan tersebut bekerja. Peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan pada perusahaan dan mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Foodmart merupakan salah satu jaringan toko yang berada di Mall Lembuswana Samarinda yang menjual berbagai macam produk meliputi: makanan, minuman, dan barang kebutuhan sehari hari. Foodmart Lembuswana Samarinda perlu melakukan pelatihan kepada karyawannya agar pelaksanaan tugas karyawan dapat berjalan secara efektif dan efisien. jumlah karyawan secara keseluruhan adalah depan puluh orang, pelatihan dilakukan oleh Foodmart Lembuswana di Samarinda minimal dua kali dalam setahun tergantung kebijakan manajemen dari Foodmart yang berada di Jakarta.

Pelatihan dilakukan oleh seluruh karyawan Foodmart Lembuswana di Samarinda, dari awal bekerja hingga berhenti bekerja. pelatihan tersebut antara lain yaitu : 1.) pengenalan area kerja kepada karyawan meliputi : area penjualan bukan makanan (*non food product*) dan area penjualan makanan dan minuman (*food product*) 2) atribut standar operasional perusahaan berupa kelengkapan seragam kerja dan *Id card*. 3) *Standart Performance* berupa penampilan, sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. 4) *Standart Customer Service* yang telah ditetapkan oleh Foodmart Lembuswana di Samarinda yaitu ketelitian, cekatan, mampu berkomunikasi dengan baik, karyawan mampu menggunakan alat mesin kasir dan mengoperasikan komputer dengan baik.

Metode Pelatihan yang digunakan oleh Foodmart Lembuswana di Samarinda yaitu *Training Management*. training pada masing masing perjabatan yang meliputi *on the job training* yang mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lainnya dan pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan kemudian pegawai baru memperhatikan. dan *job intruction training* merupakan pelatihan yang dilakukan oleh manager Foodmart Lembuswana Samarinda memberikan arahan kepada karyawan pembagian tugas masing-masing jabatan agar karyawan mengetahui tugas dan fungsi

masing-masing karyawan perjabatan, namun ada beberapa kendala dalam pelatihan tersebut salah satunya karyawan tidak mengikuti tugas yang di instruksikan oleh manager dan supervisor pada saat pengarahan dalam pelatihan dan karyawan kurang tanggap dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga karyawan tidak bekerja dengan maksimal, perubahan pada teknologi yang semakin pesat dan sistem yang tidak diimbangi dengan kemampuan dan keahlian personil karyawan pada pelaksanaan program pelatihan berlangsung.

Penilaian prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan Foodmart Lembuswana Samarinda yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan, dan melihat tingkat loyalitas karyawan dalam pencapaian target kerja produk yang dijual pada *omzet* penjualan pada periode tertentu yang telah ditetapkan. apabila karyawan yang memiliki kemampuan prestasi kerja yang baik akan dikirim setiap tahunnya ke Foodmart yang berada di Jakarta dan hanya satu orang karyawan sebagai perwakilan karyawan teladan.

Mengacu pada latar belakang masalah ini pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sesuai pada bidangnya, namun ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti intruksi dalam pelatihan tersebut sehingga karyawan bekerja tidak efektif dan efisien. serta perubahan teknologi yang mudah berubah tidak diimbangi dengan kemampuan personil karyawan pada saat pelatihan kerja berlangsung. setelah diadakan pelatihan kepada karyawan penulis ingin mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dan peningkatan prestasi kerja. hal ini juga membuktikan fakta di lapangan setelah diadakannya observasi dari delapan puluh orang karyawan, hanya ada satu orang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dikirim ke Foodmart yang berada di Jakarta. oleh karena itu penulis ingin mengambil judul penelitian sebagai berikut “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Pegertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Handoko, (2012:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Pengertian Pelatihan

Setelah mengetahui tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, maka selanjutnya penulis akan menguraikan tentang pengertian pelatihan. pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno, (2009:109) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Pelatihan untuk hanya menekankan pada keterampilan teknis, pelatihan seperti ini sebenarnya sangat baik, sebab mengarahkan seseorang untuk benar benar kompeten pada bidangnya. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison, (2010:98) sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya
2. Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
3. Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
4. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
5. Memperbaiki moral kerja karyawan.
6. menemukan kekurangan-kekurangan
7. Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- 2) Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

Metode Pelatihan

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. hal ini perlu dilakukan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil memiliki keahlian sesuai bidangnya, disiplin dan produktif. Menurut Hasibuan (2007:77) metode pelatihan adalah sebagai berikut :

1. *On The Job Training (Pelatihan di Tempat Kerja)*
2. *Vestibule School*
3. *Demonstration and Example*
4. *Simulation*
5. *Apprenticeship*

6. *Classroom Methods*

Pengertian Prestasi Kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan ditetapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2014:9) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja/Prestasi Kerja

Pencapaian kinerja/Prestasi kerja didukung oleh kemampuan dan motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2014:13) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja/prestasi kerja yaitu

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi

Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat dinilai dari metode yang digunakan oleh setiap perusahaan dan sesuai *standart* kinerja yang telah ditetapkan, Menurut Notoatmodjo (2003:145) mengemukakan bahwa metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Penilaian yang berorientasi waktu yang lalu
2. Penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif. Asosiatif Kuantitatif merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Definisi Operasional

Definisi operasional merumuskan secara tegas dari apa yang diuraikan dalam definisi konsepsional dengan maksud agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara nyata, juga menjadi petunjuk bagi peneliti mengenai bagaimana suatu indikator diukur atau diteliti.

Populasi, sampel dan sampling

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan Foodmart Lembuswana di Samarinda yang berjumlah 80 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh semua anggota populasi yang akan dijadikan sampel sebanyak 80 responden, dikemukakan oleh Sugiyono

(2013:122) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Alat Pengukur Data

Sebagaimana usaha pemecahan permasalahan dalam penelitian, yang sekaligus untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y. Maka untuk memberikan penilaian variabel-variabel tersebut dalam hal ini penulis membagikan kuesioner kepada responden dan diminta untuk menentukan peringkat dari variabel-variabel tersebut berdasarkan derajat pengaruhnya setiap faktor dengan menggunakan jenjang 5 (lima).

Menurut Sugiyono (2013:132) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian, fenomena sosial ini di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang seharusnya disebut variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Sugiyono (2013:172) Uji Validitas adalah suatu taraf alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok penelitian.

Tabel Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item pernyataan	Corrected Item Total Correlation	N	Keterangan
X	X1	0,470	80	valid
	X2	0,597	80	valid
	X3	0,416	80	valid
	X4	0,400	80	valid
	X5	0,440	80	valid
	X6	0,507	80	valid
	X7	0,500	80	valid
	X8	0,451	80	valid
	X9	0,438	80	valid
	X10	0,361	80	valid
Y	Y1	0,393	80	valid
	Y2	0,430	80	valid
	Y3	0,590	80	valid
	Y4	0,463	80	valid
	Y5	0,501	80	valid
	Y6	0,563	80	valid
	Y7	0,511	80	valid
	Y8	0,516	80	valid
	Y9	0,455	80	valid
	Y10	0,429	80	valid
	Y11	0,395	80	valid
	Y12	0,486	80	valid
	Y13	0,502	80	valid
	Y14	0,412	80	valid

2. Uji Reabilitas

Salah satu teknik pengujian reliabilitas yang sering digunakan adalah menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*). Metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Metode alpha dapat juga digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa menggunakan batasan dengan kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien alpha hitung $> 0,60$ menurut Sudarmanto (2005 :89) Atau dengan kriteria sebagai berikut menurut Hilton dan Brownlow (2004:364)

- 1) Jika alpha $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna;
- 2) Jika alpha antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi;
- 3) Jika alpha antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat;
- 4) Jika alpha $< 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Tabel Hasil Pengujian Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	24

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji populasi melalui data sampel.

1. Regresi linear Sederhana

Analisis regresi liner sederhana untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2013, hal. 270) dengan formulasi sebagai berikut:
 $Y = a + bX$

Keterangan :

Y=Variabel terikat

X= Variabel bebas

a= Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b= Koefisien arah regresi

Tabel Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,445	19,995		1,973	,000
Pelatihan	,915	,051	,896	17,817	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara angka 0

sampai 1 semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah.

Sedangkan Koefisien Determinasi Koefisien determinasi atau koefisien penentu adalah angka indek yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Nilai R square dikatakan baik jika diatas nilai 0,05 karena nilai R square berkisar antara 0 sampe 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki R Square dikatakan cukup tinggi dengan nilai diatas 0,05

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.800	14,71428
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. Hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi nilai konstanta adalah 39,445 dan nilai koefisien arah regresi adalah 0,915. Hasil pengujian koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh dengan kategori sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan paad Foodmart Lembuswana di Samarinda. Nilai koefisien determinasi 80,3% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 80,3% terhadap prestasi kerja Karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda, sedangkan sisanya 19,7% ditentukan atau dijelaskan dengan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Sependapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009:68) yang menyatakan bahwa program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerja baik dan mencapai hasil yang optimal. dan sependapat yang telah dikemukakan oleh Yunarsih (2008 : 134) bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan

Penelitian ini juga didukung dari penelitian terdahulu Herawati (2009) menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan.

Berdasarkan Penelitian ini Foodmart Lembuswana merupakan usaha retail yang menjual berbagai macam produk makanan, minuman dan barang kebutuhan sehari-hari. pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk dapat bersaing dengan usaha retail lainnya oleh karena ini itu Foodmart Lembuswana Samarinda perlu mengadakan program pelatihan kepada seluruh karyawan minimal 2X dalam setahun tergantung dari kebijakan dari pusat (Foodmart) yang berada di Jakarta dan menyesuaikan kondisi yang ada mengadakan program pelatihan tersebut. untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan bagi seluruh karyawan agar bekerja lebih aktif tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dan hasil pekerjaannya lebih maksimal. perubahan teknologi yang semakin berkembang pesat, materi pelatihan yang terupdate/terbaru menjadi salah satu kunci untuk mengurangi kinerja karyawan yang bekerja tidak maksimal serta teknik peralatan kerja yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam mencapai tujuan.

Dengan adanya program pelatihan ini karyawan juga mampu mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi, instruktur/trainer yang berkompeten menguasai materi pelatihan dalam mengajarkan kepada peserta pelatihan yang hadir, metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan sesuai dengan standart operasional kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Pelatihan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta memiliki kejujuran yang dapat dipercaya, tingkat kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu dalam bekerja, kerjasama tim yang kompak, loyal kepada perusahaan dan tingkah laku karyawan bersikap sopan serta mampu dijadikan panutan sebagai karyawan teladan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. pelatihan mampu mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat tingkat prestasi kerja karyawan. evaluasi tersebut dapat dilakukan secara informal seperti menegur kesalahan karyawan dan memuji karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dengan cara mengevaluasi juga dapat memberikan umpan balik bagi karyawan untuk mengembangkan potensi keahlian ada pada dirinya.

Berdasarkan hasil responden penelitian Instruktur/Trainer memiliki kualitas dan berkompeten dalam bekerja responden mayoritas memilih setuju dikarenakan instruktur memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak mampu membagikan ilmu yang diajarkannya kepada peserta pelatihan yang hadir dalam mengikuti proses pelatihan. peserta pelatihan yang hadir ingin mengembangkan kemampuan keterampilan yang dimiliki sehingga lebih aktif bertanya kepada instruktur/trainer atas materi pelatihan yang ajarkan. Instruktur juga memberikan materi cara berkomunikasi dengan baik kepada atasan, sesama rekan kerja serta cara melayani konsumen dalam melakukan pembelian barang pada Foodmart Lembuswana di Samarinda, untuk melatih

kecakapan karyawan dalam berkomunikasi sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan arahan dan instruksi dari manager/supervisor.

Materi yang diajarkan dalam pelatihan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda berupa penggunaan mesin kasir. karena setiap karyawan harus mengerti cara menggunakan mesin kasir agar pelayanan konsumen tidak terhambat pada saat melakukan pembayaran dikasir, dibutuhkan ketelitian, cetakan, serta ketepatan waktu menjadi hal yang utama bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien pada saat menjadi kasir, sehingga konsumen yang datang tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mengantri di kasir. namun semakin berkembangnya teknologi maka kemampuan kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan dari segi pelayanan konsumen, kualitas hasil kerja yang baik menentukan perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dimasa mendatang serta dalam tujuan dalam mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. kurangnya sumber daya manusia juga dapat menjadi salah satu faktor pemicu terhambatnya pelayanan kepada konsumen, dan dapat menghambat kinerja karyawan apabila tugas yang diberikan sangat banyak, tenaga kerja yang kurang menimbulkan masalah bagi perusahaan jika tidak diatasi dengan baik. Metode pelatihan yang telah ditetapkan yaitu *Training Management* pada masing masing perjabatan, yang meliputi *on the job training* yang mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lainnya dan pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan kemudian pegawai baru memperhatikan.

Tujuan pelatihan yang telah dilakukan oleh Foodmart Lembuswana di Samarinda bukan hanya ingin menambah pengetahuan dan kemampuan keterampilan karyawan saja tetapi juga membuat karyawan bekerja lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya agar dapat terselesaikan dengan baik pada masing-masing jabatan yang telah ditetapkan perusahaan, serta dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan itu sendiri dengan adanya standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, manager mampu mengevaluasi kinerja karyawannya yang baik atau kurang baik melalui program pelatihan diharapkan prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik lagi dengan pemberian intruksi/arahan bagi karyawan juga dapat menjaga sikap etika karyawan agar dalam melayani konsumen selalu bersikap ramah dan sopan. Standart kinerja yang ditetapkan oleh Foodmart Lembuswana Samarinda berupa *standart customer service* yang meliputi: karyawan harus memiliki kecakapan dalam berkomunikasi, cekatan dan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya memiliki kualitas kerja yang baik, *standart performance* yang meliputi : penampilan karyawan yang rapi memakai seragam atribut kerja, sikap dan perilaku karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, loyal kepada perusahaan dan kerja sama tim yang baik.

Wawancara penulis dengan bagian HRD karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka akan di berikan *reward* atau penghargaan kebijakan yang dilakukan Foodmart dalam mengukur prestasi kerja melalui target hasil kerja

omzet penjualan produk yang sudah ditetapkan perusahaan, dalam menunjang peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri juga dilakukan pemilihan karyawan teladan 1 orang perwakilan untuk dikirim pada Foodmart Pusat yang berada di Jakarta. Dari pembahasan diatas, dapat jelaskan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dengan tanggung jawab pada bidang dan masing-masing jabatan. Pelatihan pada karyawan sudah berjalan dengan baik yang telah dirasakan oleh karyawan Foodmart Lembuswana Samarinda, tetapi kekurangan tenaga sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan tidak bekerja dengan maksimal.

Penutup

Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. Hal ini tunjukkan dari persamaan regresi nilai konstanta 39,445 dan nilai nilai koefisien arah regresi 0,915. Hasil pengujian koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh dengan kategori sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan, nilai koefisien determinasi 80,3% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 80,3% terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda sedangkan sisanya 19,7% ditentukan atau dijelaskan dengan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. maka dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pelatihan dilakukan minimal 2X dalam setahun, tergantung kondisi dan kebijakan dari perusahaan dalam mengadakan program pelatihan, serta Foodmart juga memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi pemilihan karyawan teladan sebagai perwakilan untuk dikirim pada Foodmart Pusat yang berada di Jakarta.

Pelatihan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta memiliki kejujuran dapat dipercaya, tingkat kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu dalam bekerja, kerjasama tim yang kompak, loyal kepada perusahaan dan tingkah laku karyawan bersikap sopan serta mampu dijadikan panutan sebagai karyawan teladan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sebaiknya pihak Foodmart Lembuswana Samarinda dapat menambah karyawan agar proses bekerja dapat berjalan lancar sehingga tidak menghambat pelayanan kepada konsumen dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Sebaiknya karyawan mampu menerapkan hasil kerja yang baik mengikuti arahan instruksi yang diberikan oleh Manager/supervisor dalam bekerja serta mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya disiplin cekatan , serta teliti dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Variabel lain tersebut misalnya berupa variabel motivasi, insentif, disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Desslerr, Harry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh jilid I,
Jakarta Barat : PT Indeks Permata Putri Media
- Edison E, 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Hasan, Iqbal, 2006. *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Hilton, Perry R. Charlotte Brownlow, dkk 2004. *SPSS Explained*, Routledge: London
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : PT BPF
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Rachmawati, Ike, Kusdayah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi
- Ruki, Ahmad S, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management Sistem) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, cetakan keempat*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Simamorra, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis R&D*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Triton, PB, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ORYZA