

Pengaruh Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kota Makassar

Muhammad Alamsyah Ramli¹, Nurmilasari²

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2}

Kampus : Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng

Email : muhammadalamsyahramli@gmail.com¹, nurmilasari@unipol.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk : (1) Mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar, (2) Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar cabang Takalar. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar; (2) Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan seperti hasil kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, dan sikap karyawan akan meningkatkan apabila pelatihan dapat meningkat.

Kata Kunci: Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of: (1) Knowing the effect of training on employee performance at PT. Bank Sulselbar, Makassar City, (2) Knowing the effect of compensation on employee performance at PT. Bank Sulselbar, Takalar branch. The results of this study indicate that (1) training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sulselbar, Makassar City; (2) compensation has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Bank Sulselbar, Makassar City. This means that employee performance such as work results, knowledge about work, and employee attitudes will increase if training can be increased.

Keyword: Effect of Training, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001:87). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000:198). Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi, sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak sia-sia (Irianto,2001:87).

Oleh karena itu, optimisasi pelatihan diperlukan untuk persiapan kegiatan berikutnya dan seterusnya demi menciptakan efektivitas serta mengerahkan segala kemampuan SDM yang dimiliki guna memenuhi target kinerja.

Upaya untuk memenuhi kinerja tersebut dapat terwujud dengan inovasi serta pembekalan ketrampilan dan pengetahuan karyawan untuk terus mencari solusi alternatif.

Selain pelatihan, faktor kompensasi juga tidak kalah penting terlebih lagi di tengah tuntutan dunia perbankan yang harus bekerja dengan profesionalisme tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada instansi pemerintahan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh pada kondisi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain

akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas pegawai bisa juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) pada waktu yang akan datang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar menyangkut kompensasi sangat mencolok misalnya perbandingan antara gaji pokok dengan tunjangan yang tidak berimbang. Gaji pokok yang diterima karyawan dibawah standar Upah Minimum, sedangkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya melalui balas jasa dari organisasi. Namun kekurangan tersebut tertutupi oleh tunjangan yang nilainya cukup tinggi, sehingga memungkinkan karyawan untuk bertahan. Hal ini jika dibiarkan terus menerus dapat berakibat buruk pada kinerja karyawan karena gaji pokok yang kecil dan tidak berimbang bisa menurunkan motivasi karyawan. Sebelum itu terjadi sebaiknya PT. Bank Sulselbar Kota Makassar segera menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan kompensasi yang tidak berimbang tersebut.

Dengan menciptakan knowledge worker, yaitu karyawan yang selalu ingin memperbaiki diri dengan terus belajar untuk meningkatkan potensi yang di miliknya dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan. Dengan didukung para knowledge worker, bukan hanya kinerja karyawan yang meningkat tetapi prestasi keuangan Bank akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Pelatihan, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Tetapi, kesimpulan yang dapat ditarik dari defenisi tesebut bahwa manajemen sumber daya

manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar dapat memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efisien kedalam organisasi yang diperlukan masyarakat dengan beberapa kompetensi yang sesuai kebutuhan organisasi, mulai dari sikap, pengetahuan, maupun keterampilan. Hal tersebut erat kaitannya dengan peningkatan kinerja individu serta mendorong tercapainya tujuan organisasi

2. Pelatihan

Pelatihan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu training, namun para ahli mengemukakan beberapa definisi atau perumusan yang berbeda tetapi tujuan tetap sama yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik dan terlatih secara professional dan siap pakai di bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, Mathias dan Jackson dalam Subheki (2012;74) mengemukakan jenis-jenis tersebut adalah :

- Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk seluruh karyawan (Orientasi Karyawan Baru).
- Pelatihan pekerjaan/ teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab mereka dengan baik.
- Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah. Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
- Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasi untuk masa depan.

Tujuan pelatihan ini adalah untuk mendalami, menguasai, dan mempraktekkannya ke dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan sehingga segala tugas dan pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat, teratur, dan terinci.

3. Kompensasi

Dalam suatu organisasi kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Bagi karyawan, besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukur nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, dan bagi organisasi, kompensasi sangat penting karena program-program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi itu mempertahankan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar merancang sistem kompensasi secara efektif dan efisien. Adapun bentuk-bentuk kompensasi tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Upah.

Pengertian upah yang dikemukakan para ahli, antara lain adalah Wibowo (2011;348) menyatakan bahwa upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.

b. Gaji.

Definisi gaji tersebut pada umumnya memiliki satu arti yang sama yaitu suatu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tetap yang berbentuk uang.

c. Insentif.

insentif di atas dapat kita pahami bahwa bahwa insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang berprestasi baik.

d. Tunjangan.

Bentuk tunjangan yang umumnya diberikan perusahaan kepada pekerja antara lain seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, olahraga, dan darmawisata.

4. Kinerja

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat puladiartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Smith dalam Suwatno (2011;196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Indikator Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi dari unsur lingkungan, yaitu:

- Lingkungan keluarga, yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga di dalam memandang makna suatu pekerjaan.
- Lingkungan sosial-budaya, seperti tingginya aspek kedisiplinan sosial, tanggungjawab dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat langsung dalam meningkatkan kinerjanya.
- Lingkungan ekonomi, kondisi perekonomian yang sulit akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

5. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan tujuan penelitian yang sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.
- Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, untuk memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:115) Populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati dalam suatu penelitian dan disebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin mengamati semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitian ini mengambil metode sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai, terdiri dari semua elemen yang terkait yakni seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih objek penelitian di PT. Bank Sulselbar Kota Makassar Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 16.

4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif dengan cara melakukan observasi dan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data dan sumber informasi dari penjualnya langsung.

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik pengumpulan data sekunder yaitu berupa studi dokumentasi berupa Observasi, Wawancara, dan studi literatur (Buku, dan Internet) yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun untuk menganalisis data penelitian akan diolah dengan menggunakan Teknik analisa data meliputi data reduksi, data disajikan, serta data disimpulkan dan di verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar

Hasil variabel pelatihan (X1) diketahui kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti kemampuan komunikasi, rasa ingin tahu, penilaian suatu masalah, mampu mencari solusi, dan penguasaan materi mendapatkan hasil sangat tinggi sehingga program pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan berada pada kriteria sangat baik.

Merujuk pada teori tentang pelatihan Mathias dan Jackson dalam Subheki (2012;70) mengemukakan bahwa "Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan operasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini".

Pengetahuan dan keterampilan tersebut merupakan sesuatu yang invisible untuk mendalami, menguasai, dan mempraktekkannya ke dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan sehingga segala tugas dan pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat, teratur, dan terinci. Jika hasil penelitian tersebut dikaitkan dengan teori motivasi Mathias dan Jackson maka dapat diketahui bahwa keberhasilan program pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar untuk mencapai tujuan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar

Hasil untuk variabel kompensasi (X2) berada pada kriteria sangat baik, dimana gaji pokok, tunjangan, hingga fasilitas kantor mendapat respon yang sangat tinggi dari karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya melalui balas jasa dari organisasi, sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya. Seperti deskripsi di atas yang mengindikasikan kompensasi yang diterima karyawan berada pada kategori yang sangat baik, hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suwatno.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis pun mendapatkan hasil yang sesuai dengan teori tersebut, bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai maka kinerjanya akan meningkat. Dimana hasil analisis regresi menunjukkan nilai positif yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hasil untuk analisis korelasi antara kompensasi dengan kinerja pun menunjukkan hubungan yang erat. Sedangkan untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai Thitung lebih kecil dari Ttabel yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan positif, kemudian dari analisis korelasi memiliki tingkat hubungan yang erat. Uji hipotesis dengan uji-t yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima, yang berarti apabila pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar juga akan meningkat.
2. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan positif, kemudian dari analisis korelasi memiliki tingkat hubungan yang erat. Uji hipotesis dengan uji-t yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak, yang berarti walaupun kompensasi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

2. Saran

1. Pelatihan karyawan menunjukkan nilai signifikan dalam mempengaruhi kinerja maka sebaiknya penyelenggaraan program pelatihan karyawan dapat dilakukan rutin yang tentunya sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka saran dari penulis agar merancang sedemikian rupa jenis maupun sistem kompensasi agar para karyawan lebih mendapat kepuasan dari kompensasi yang diberikan agar lebih memacu peningkatan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta, Jakarta.
- Barthos, B. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gomes, F.C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andy Offset. Yogyakarta.
- Hamang, Abdul. 2005. *Metode Statistika*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Hamdi. MT, dan Firosuddin. M. 2012. Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Istech Resources Asia. *Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia. Surabaya
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Kosasih, Niki, 2014. *Jurnal Dinamika Manajemen. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai*.