Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya

Sofi Rahmawati Anjani¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Universitas Perjuangan

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: penulis. shofieer21@gmail.com¹

Abstract. *The aim of the research were to determine and analyze the effect of training and job placement on performance employees at PT. FIFGROUP Tasikmalaya. The research method used is a survey method, with data obtained directly through questionnaires to 45 respondents taken from Remedial Section Head at PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Using a non-probability sampling technique with the kind of saturated samples and method of analysis used in this study is multiple regression. Based on the research result show that training and job placement, there was positive and significant on the performance of employees. Based on the results of the analysis, it is known that the training carried out simultaneously and partially has a significant effect on employee performance. And job placement that is applied simultaneously and partially also has a significant effect on employees performance at PT. FIFGROUP Tasikmalaya.*

Keywords: *Training, Job Placement and Performance of the Employees*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 45 responden yang diambil dari karyawan bagian Remedial Section Head PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Penarikan sampel melalui sampel nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh dan Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis bahwa Pelatihan yang dilakukan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penempatan kerja yang diterapkan secara simultan dan parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya.

Kata kunci: Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dewasa ini tingkat pertumbuhan mobilitas pengguna sepeda motor semakin meningkat. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap transportasi. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap transportasi khususnya motor, baik kelas menengah keatas maupun kelas menengah kebawah. Masyarakat beranggapan dengan mempunyai sepeda motor segala sesuatu lebih mudah dan lebih irit. (Saputra, 2021). Sepeda motor tidak hanya dibeli dengan tunai, tetapi dapat juga dibeli secara kredit. Dilihat dari Statistik Lembaga Pembiayaan, pada tahun 2022 terdapat 181 Perusahaan yang telah resmi terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT. Federal International Finance Group. Saat ini FIFGROUP telah tersebar di Indonesia sebanyak 200 kantor cabang salah satunya hadir di Tasikmalaya pada tahun 1999-an guna mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat.

Dari hasil wawancara penulis dengan *Human Resource Management (HRD)* PT. FIFGROUP Tasikmalaya tahun 2022 penilaian kinerja karyawan perusahaan melalui performance evaluasi, di bagian *Remedial Section Head* (penagihan) terdapat penurunan penagihan sehingga target tidak tercapai. Pihak HRD menuturkan penurunan tersebut diduga oleh adanya masalah eksternal maupun internal, jika masalah internal ada pada karyawan sendiri. Berdasarkan wawancara lebih mendalam yang dilakukan peneliti kepada *supervisor Remedial Section Head* (penagihan) dikarenakan salah satunya pada masalah internal yaitu kurangnya keahlian karyawan dalam bernegosiasi. Kurangnya keahlian tersebut bahkan menyebabkan dalam tiga bulan kebelakang ada 3-5 karyawan yang dipindahkan karena tidak cocok dan kurangnya keahlian dalam bernegosiasi.

Menurut dua karyawan *Remedial SH* yang sudah bekerja selama dua tahun, negosiasi memang menjadi masalah utama. Terkadang karyawan sungkan untuk bernegosiasi beberapa faktor diantaranya adalah: harus mempunyai skill negosiasi yang efektif, bingung untuk menagih konsumen (nasabah) yang kondisi ekonominya sedang terpuruk, juga pada pasca pandemi pelatihan yang diselenggarakan perusahaan pada awal masuk dilaksanakan secara daring (*online*) menjadi kurang optimal. Hal tersebut menyebabkan terhambatnya penagihan, jika dibiarkan terus menerus dan terlalu banyak akan mengganggu kondisi keuangan perusahaan.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi keterampilan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Pada rangka meningkatkan keterampilan karyawan, perusahaan bisa menyelenggarakan pelatihan sendiri atau mengirimkan karyawan untuk berlatih di lembaga-lembaga pelatihan (*training*) yang dikelola oleh pihak eksternal yang fokus menyelenggarakan pelatihan di bidang-bidang keterampilan eksklusif (Suparyadi, 2015).

Penempatan karyawan di setiap perusahaan benar-benar menentukan keberhasilan perusahaan dimasa depan. Setiap organisasi maupun perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mampu bersaing dalam menempati jabatan yang kosong pada pekerjaan yang dapat dilaksanakan. (Ingsih & Rakhmawati, 2021)

Karenanya, penting bagi perusahaan mempersiapkan cara untuk menghadapi permasalahan tersebut serta menjamin agar tenaga kerja pada masing-masing bidang diperlukan adanya sebuah pelatihan yang baik yang diadakan perusahaan sendiri agar kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan. Pelatihan kerja dan penempatan kerja yang belum optimal ini diduga menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk karyawan mempelajari pekerjaan yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan dan perilaku karyawan (Kasmir, 2018) adapun indikator dari pelatihan menurut Dessler (2015) sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode pelatihan
4. Materi pelatihan
5. Tujuan pelatihan

Penempatan Kerja

Penempatan kerja melibatkan penempatan calon karyawan pada posisi yang sesuai. kesesuaian seorang karyawan akan berdampak pada kualitas pekerjaannya.

(Fatahullah Jurdi, 2018) adapun indikator penempatan kerja menurut Hartatik (2015) sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. (Sedarmayanti, 2017) adapun indikator kinerja menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, tujuannya untuk pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017) pengertian sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan *Remedial Section Head* PT. FIFGROUP Tasikmalaya yang berjumlah 45 orang. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrument penelitian (kuesioner) dengan skala likert dan wawancara sedangkan data sekunder didapatkan dengan menggunakan buku literatur, jurnal serta *website* PT. FIFGROUP. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji

Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Simultan dan Parsial)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapat setelah pengolahan data melalui SPSS versi 25 yang dibagikan kepada responden penelitian ini, yaitu karyawan bagian *Remedial Section Head* PT. FIFGROUP Tasikmalaya

Pengujian pertama yaitu untuk melihat kualitas data, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2018) hasil penelitian yang valid berarti adanya kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi di objek penelitian dan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi data yang terkumpul.

Table 1. Hasil uji validitas pelatihan

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0,2876	0,6290	Valid
X1.2	0,2876	0,6270	Valid
X1.3	0,2876	0,4950	Valid
X1.4	0,2876	0,6830	Valid
X1.5	0,2876	0,4950	Valid
X1.6	0,2876	0,6210	Valid
X1.7	0,2876	0,7220	Valid
X1.8	0,2876	0,5420	Valid
X1.9	0,2876	0,5120	Valid

Table 2. hasil uji validitas penempatan kerja

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,2876	0,4800	Valid
X2.2	0,2876	0,4510	Valid
X2.3	0,2876	0,5810	Valid
X2.4	0,2876	0,6200	Valid
X2.5	0,2876	0,4940	Valid
X2.6	0,2876	0,3910	Valid
X2.7	0,2876	0,7520	Valid
X2.8	0,2876	0,6470	Valid
X2.9	0,2876	0,5130	Valid

Table 3. hasil uji validitas kinerja karyawan

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y.1	0,2876	0,4730	Valid
Y.2	0,2876	0,7340	Valid
Y.3	0,2876	0,4430	Valid
Y.4	0,2876	0,4940	Valid
Y.5	0,2876	0,5500	Valid
Y.6	0,2876	0,4590	Valid
Y.7	0,2876	0,6470	Valid
Y8	0,2876	0,5440	Valid
Y.9	0,2876	0,5650	Valid

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0,60)	Keterangan
Pelatihan ($X_{1,2}$)	0,770	Reliabel
Penempatan Kerja ($X_{2,3}$)	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,766	Reliabel

Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardziled coefficients		Standardized coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(constant)	2450	4324		567	574
Pelatihan	548	167	410	3290	002
Penempatan Kerja	424	140	377	3021	004

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2450 + 0,548X_1 + 0.424X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2450, artinya jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel pelatihan dan penempatan kerja maka kinerja karyawan sebesar 2450 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,548 artinya setiap kenaikan 1 satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,548 begitupun sebaliknya jika penurunan 1 satuan pelatihan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,548 satuan.

3. Nilai koefisien penempatan kerja (X_2) sebesar 0,424 artinya setiap kenaikan 1 satuan penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,424 begitupun sebaliknya jika penurunan 1 satuan penempatan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,424.

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	616	380	350	3739

Berdasarkan analisis data, didapat nilai R sebesar 0,616, artinya nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 dengan klasifikasi hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *R Square* sebesar 380, artinya pengaruh pelatihan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38%, sedangkan nilai lainnya sebesar 62% diteliti oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis (Simultan)

Model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
Regression	35974	2	17987	12864	000
Residual	58727	42	13982		
Total	94701	44			

Berdasarkan analisis data, dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ artinya signifikan dan hipotesis diterima Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pelatihan dan Penempatan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Mas'ud (2014) bahwa untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, maka efektivitas karyawan diwujudkan dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi. Artinya selain kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dari seorang karyawan, kesesuaian penempatan juga sangat penting untuk memaksimalkan segala potensi yang ada pada karyawan yang bersangkutan (Yamin, dkk. 2022)

Pengaruh Pelatihan Penempatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya

Tabel 8. Uji hipotesis (parsial)

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	correlations			Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Constant	2450	4234		567	547					
Pelatihan	548	167	410	3290	002	495	453	400	949	1053
Penempatan Kerja	424	140	377	3021	004	469	423	367	949	1053

Berdasarkan tabel 8. Uji hipotesis (parsial) dengan mengamati baris dan kolom sig. serta *correlation partial* dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan

Variabel pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Hal ini terlihat dari signifikan (X_1) yaitu $0,02 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai *correlation partial* diperoleh nilai sebesar 0,453 artinya terdapat hubungan cukup kuat antara X_1 dengan Y dan nilai koefisien determinasi pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,5%, sisanya adalah 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Hutagaol, Gulo & Siahaan, 2019) hasil pelatihan yang sudah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja calon karyawan (tercermin dari kemampuannya menyelesaikan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas) sehingga kinerja pada organisasi/perusahaan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Hal ini terlihat dari signifikan (X_2) yaitu $0,04 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai *correlation partial* diperoleh nilai sebesar 0,423 artinya terdapat hubungan cukup kuat antara X_2 dengan Y dan nilai koefisien determinasi pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8%, sisanya adalah 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan untuk memberikan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga kinerjanya dapat meningkat.

KESIMPULAN

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini berarti Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya baik. Begitu pula dengan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini berarti Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya baik. Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya menunjukkan klasifikasi tinggi, yang berarti Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya bagian *Remedial Section Head* baik.

Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Badriyah, M.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro, & Daryanto.** (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Dessler, G.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik, I. P.** (2015). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O.** (2019). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtan di Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretrum*, 195-202.
- Ingsih, K., & Rakhmawati, R.** (2021). Dampak Dari Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, TBK. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 355-362.
- Jurdi, F.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing .
- Kasmir.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saputra, A.** (2021). Sistem Informasi Geografis Sebaran Nasabah FIF GRUP Cabang Teluk Kuantan. *JUPERSATEK*, 1502.
- Sedarmayanti.** (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sdm untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono.** (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.** (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yamin, Y., Mirnasari, T., & Faithya, K. N.** (2022). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung. *EKOMBIS Sains*, 196.