

**“ PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *FINANCIAL CONSULTANT* DI PT. PLATON
NIAGA BERJANGKA
CABANG PALEMBANG”**



Skripsi oleh :

DIAN YANUARI RIZKI

01081001104

MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

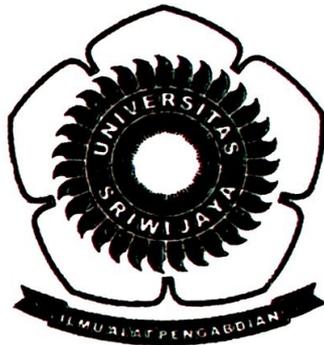
FAKULTAS EKONOMI

TAHUN 2012

K. 22684/23208

350.307
Dia
p
2572

**“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *FINANCIAL CONSULTANT* DI PT. PLATON
NIAGA BERJANGKA
CABANG PALEMBANG”**



Skripsi oleh :

DIAN YANUARI RIZKI

01081001104

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

TAHUN 2012

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Dian Yanuari Rizki
NIM : 01081001104
Jurusan : Manajemen
BidangKajian : ManajemenSumberDayaManusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.

Pembimbing :
Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M
Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 13 Juli 2012



Dian Yanuari Rizki

01081001104

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Dian Yanuari Rizki

Nim : 01081001104

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Juli 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP.195607011985031003

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 19521003976021001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FINANCIAL CONSULTANT* PT. PLATON NIAGA BERJANGKA CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Dian Yanuari Rizki
NIM : 01081001104
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal
: 11 Juli 2012

Ketua

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

Tanggal
: 11 Juli 2012

Anggota

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FINANCIAL CONSULTANT* PT. PLATON NIAGA BERJANGKA CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Dian Yanuari Rizki
NIM : 01081001104
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

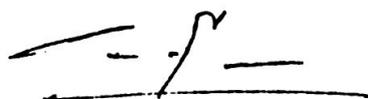
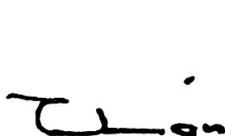
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Juli 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 19 Juli 2012

Ketua

Anggota

Anggota



Drs. Yuliansyah. M. Diah, MM NIP. 19560701119850311003
Drs. M. Kosasih Zen, M.Si NIP. 19521003976021001
Drs. H. Supardi. A. Bakri, MPA NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Dr. Mohammad Adam, ME
NIP. 196706241994021002

Motto :

"Yesterday's the past, tomorrow's the future, but today is a gift.

That's why it's called the present."

(Bil Keane)

Kupersembahkan kepada yang

Terkasih:

- **Ayah dan Ibuku**
- **Ayuk dan Kakak-kakakku tersayang**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT. Berkat rahmat dan karunia-NYA lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultan* PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang’ serta tidak lupa juga shalawat dan salam penulis senantiasa junjungkan kepada nabi besar kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat, para keluarga dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh pelatiha terhadap kinerja karyawan *financial consultan* PT. Platon Niaga Berjangka cabang Palembang. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Alhamdulillah kendala tersebut dapat diatasi atas izin ALLAH SWT serta bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan
3. Sekretaris Jurusan
4. Para dosen penguji yang tealh memberikan kritik dan saran
Orang tua

Penulis

Dian Yanuari Rizki
NIM. 01081001104

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Serta tidak lupa pula sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan kepada nabi besar kita “Nabi Muhammad S.A.W”.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini sangat tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat baik moril dan materiil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. **Prof. Dr. Hj. Badia Rosa Parizade, MBA**, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Dr. Syamsurijal, AK**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Muhammad Adam, S.E, M.E**, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Welly Nailis , SE, MM**, Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Drs. Yuliansyah. M. Diah, MM**, Pembimbing I Skripsi, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan, dan masukan-masukan bapak dalam penyelesaian skripsi ini.
6. **Drs. M. Kosasih Zen, M.Si**, Pembimbing II Skripsi sekaligus sebagai penasehat Akademik, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan, dan masukan-masukan bapak dalam penyelesaian skripsi ini.

7. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**, Dosen penguji ujian Seminar Proposal Skripsi yang telah memberikan saran serta kritik untuk skripsi ini.
8. **Semua Bapak / Ibu dosen** yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Pimpinan dan staff karyawan PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.
10. Kedua orang tua ku yang terhormat, tersayang dan tercinta, Ayah (Suparman) dan ibu (Yusmiati). Terima kasih telah memberikan yang terbaik bagi saya, mengajari saya baik dan benar, memberikan dukungan moril dan materiil, berusaha dan berkorban apa saja demi kebahagiaan saya. Saya bersyukur mempunyai orang tua seperti kalian, tidak ada yang lebih baik dari kalian didunia ini, terima kasih banyak atas segala yang kalian berikan kepadaku.
11. Ayuk-ayuk dan kakak-kakak ku tersayang, Yuk Nelly, kak ijal, Kak Adi, Terima kasih atas dukungan serta bantuan kalian dan masukkan kalian dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih.
12. Kepada kak Budi, kak Adi, Yuk ja dan Yuk ni atas semua bantuannya serta Ajip yang menghibur. Terima kasih.
13. Teman satu pembimbing akademik pak Kos yang sampai sekarang terjaga kekompakannya Joy, Marintan, Cecilia, Joko, dan Syahran.
14. Teman seperjuangan kampus Wahyu, Rian, Kemas, dan Dendy serta semua angkatan 2008.
15. Teman bermain futsal Kurnia, Ijal, Ejak, Xing-sing, Okky, Ade, Ayok, Madi, Tevan.
16. Buat Imoet my the best pacar ku terima kasih telah membantu ku dalam perkuliahan, termasuk masukan-masukan serta motivasi-motivasinya selama ini. Walaupun judes, tapi kata-katanya sangat logis.

827076

17. Teman-teman satu konsentrasi SDM, teman-teman sejawat seperjuangan, dan satu angkatan 2008 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

18. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Mbak Ninil, Kak Hendri dan staf lainnya.

Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, amin.

Penulis,

Dian Yanuari Rizki



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan Panitia Komprehensif.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Ucapan Terimakasih.....	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
Abstraksi	xix
<i>Abstract</i>	xx
Riwayat Hidup.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Pengertian pelatihan	10
2.1.1 Manfaat Pelatihan	11

2.1.2 Tujuan Pelatihan	12
2.1.3 Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan.....	14
2.1.4 Faktor-faktor yang berperan dalam Pelatihan dan Pengembangan.....	17
2.1.5 Prinsip-prinsip Pelatihan.....	18
2.1.6 Metode Pelatihan.....	18
2.2 Kinerja.....	22
2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	29
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Konseptual	30
2.6 Hipotesa.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel	32
3.4.1 Identifikasi Variabel.....	32
3.4.2 Batasan Operasional Variabel.....	33
3.4.3 Pengukuran Variabel.....	34
3.5. Metode Pengumpulan Data	34
3.5.1 Metode Pengumpulan Data	34
3.5.2 Jenis Data.....	35
3.5.3 Sumber Data.....	35
3.6. Instrumen Penelitian.....	36
3.7. Metode Analisis Data.....	36

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Analisa Frekuensi.....	37
4.1.1 Profil Responden.....	37
4.1.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Status	38
4.1.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	39
4.1.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
4.1.1.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	39
4.1.2 Sistem Pelatihan Karyawan.....	40
4.1.2.1 Jawaban Rsponden Ruangan Pelatihan Mampu Memuat Semua Peserta Pelatihan Dengan Baik	40
4.1.2.1. Jawaban Responden Penggunaan Media (Audio Visual) Dalam Pelaksanaan Pelatihan Memadai.....	41
4.1.2.2 Jawaban Responden Instruktur Memahami Topic Pelatihan Yang Diberikan Kepada Peserta... ..	41
4.1.2.3 Jawaban Responden Instruktur Menggunakan Cara Yang Efektif Untuk Membuat Pelatihan Menjadi Menarik.....	42
4.1.2.4 Jawaban Responden Metode Penyampaian Pelatihan Dimengerti.....	43
4.1.2.5 Jawaban Responden Materi Yang Diberikan Sesuai Dengan Tujuan Pelatihan.....	43
4.1.2.6 Jawaban Responden Waktu Yang Diberikan Sesuai Dengan Porsi Yang Dibutuhkan.....	44
4.1.2.7 Jawaban Responden Jadwal Pelatihan Yang Dibuat Mencukupi Kebutuhan Peserta	45
4.1.2.8 Kesimpulan Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	45

4.1.3	Analisis Kinerja Karyawan.....	47
4.1.3.1	Jawaban Responden Keputusan Yang Baik Adalah 80% Perintah dan 20% Inisiatif Sendiri.....	47
4.1.3.2	Jawaban Responden Secara Sukarela Melibatkan Diri Memberikan Saran Dan Kritik Yang Membangun Dalam Menyelesaikan Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan Ataupun Yang Terjadi Pada Rekan Kerja.....	47
4.1.3.3	Jawaban Responden Bekerja Sendiri Akan Lebih Mempercepat Dalam Mencapai Target Perusahaan.....	48
4.1.3.4	Jawaban Responden Laporan Pekerjaan Penting Setiap Bulannya Disampaikan Tepat Waktu.....	49
4.1.3.5	Jawaban Responden Jumlah Nasabah Telah Memenuhi Target Perusahaan Selama 1 Tahun.....	49
4.1.3.6	Jawaban Responden Menerima Dan Menanggapi Keluhan Nasabah. Dengan Ramah Dan Sopan Walaupun Keluhan Tersebut Disertai Dengan Emosi.....	50
4.1.3.7	Jawaban Responden Karyawan Berusaha Menyesuaikan Diri Dengan Rekan Kerja Yang Dibentuk Oleh Atau Meskipun Merasa Tidak Senang Dengannya.....	51
4.1.3.8	Jawaban Responden Bekerja Melewati Batas Jam Kerja Normal Adalah Bukan Masalah Apabila Pekerjaan Belum Selesai.....	51
4.1.3.9	Kesimpulan Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	52
4.1.4	Kesimpulan Terhadap Jawaban Variabel Pelatihan Dan Kinerja.....	54
4.2	Uji Instrumen (Validitas Dan Reliabilitas).....	54
4.2.1	Uji Validitas.....	54

4.2.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.3	Anlisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.4	Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....		65
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	5
Tabel 1.2 Data jumlah nasabah sebelum diadakan pelatihan tahun 2001.....	6
Tabel 1.3 Data Jumlah Nasabah Yang Didapat Pada Tahun 2011 setelah diadakan pelatihan.....	5
Tabel 4.1 Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Status Kawin.....	38
Tabel 4.3 Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	39
Tabel 4.4 Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir... ..	39
Tabel 4.5 Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.6 Jawaban Responden Ruangan Pelaksanaan Pelatihan Mampu Memuat Semua Peserta Pelatihan Dengan Baik	40
Tabel 4.7 Jawaban Responden Penggunaan Media (Audio Visual) Dalam Pelaksanaan Pelatihan Memadai... ..	41
Tabel 4.8 Jawaban Responden Instruktur Sangat Memahami Topik Pelatihan Yang Diberikan Kepada Peserta.....	42
Tabel 4.9 Jawaban Responden Instruktur Menggunakan Cara Yang Efektif Untuk Membuat Pelatihan Menjadi Menarik	42
Tabel 4.10 Jawaban Responden Metode Penyampaian Pelatihan Dimenegrti.....	43
Tabel 4.11 Jawaban Responden Materi Yang Diberikan Sesuai Dengan Tujuan Pelatihan.....	44
Tabel 4.12 Jawaban Responden Waktu Yang Diberikan Sesuai Dengan Porsi Yang Dibutuhkan.....	44

Tabel 4.13 Jawaban Responden Jadwal Pelatihan Yang Dibuat Mencukupi Kebutuhan Peserta.....	45
Tabel 4.14 Kesimpulan Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan	46
Tabel 4.15 Jawaban Responden Keputusan Yang Baik Adalah 80% Perintah Dan 20% Inisiatif Sendiri	47
Tabel 4.16 Jawaban Responden Secara Sukarela Melibatkan Diri Memberikan Saran Dan Kritik Yang Membangun Dalam Menyelesaikan Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan Ataupun Yang Terjadi Pada Rekan Kerja	48
Tabel 4.17 Jawaban Responden Bekerja Sendiri Akan Lebih Mempercepat Dalam Mencapai Target Perusahaan	48
Tabel 4.18 Jawaban Responden Laporan Pekerjaan Penting Setiap Bulannya Disampaikan Tepat Waktu	49
Tabel 4.19 Jawaban Responden Jumlah Nasabah Telah Memenuhi Target Perusahaan Selama 1 Tahun	50
Tabel 4.20 Jawaban Responden Menerima Dan Menanggapi Keluhan Nasabah Dengan Ramah Dan Sopan Walaupun Keluhan Tersebut Disertai Dengan Emosi	50
Tabel 4.21 Jawaban Responden Karyawan Berusaha Menyesuaikan Diri Dengan Rekan Kerja Yang Dibentuk Oleh Atau Meskipun Merasa Tidak Senang Dengannya	51
Tabel 4.22 Jawaban Responden Bekerja Melewati Batas Jam Kerja Normal Adalah Bukan Masalah Apabila Pekerjaan Belum Selesai	52
Tabel 4.23 Kesimpulan jawaban responden terhadap variabel kinerja	53
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas.....	56

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Untuk Variabel X (Pelatihan).....	57
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Y (Kinerja).....	57
Tabel 4.27 Model Sumamry ^d	58
Tabel 4.28 Hasil Uji F (F Test).....	59
Tabel 4.29 Coeficients ^a	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan dan Pengembangan.....	13
Gambar 2.2 Langkah-langkah Pelatihan & Pengembangan.....	14
Gambar 2.3 Proses Training.....	15
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Pengolahan SPSS

Lampiran 3 Lembar Konsultasi

ABSTRAKSI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang

Oleh:

Dian Yanuari Rizki

Pelatihan merupakan suatu proses yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada para karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat memperoleh keterampilan yang dapat digunakan di hampir semua jenis pekerjaan sehingga karyawan tersebut mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan *financial consultant* PT. Platon Niaga Berjangka cabang Palembang. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel adalah karyawan *financial consultant* yakni sebanyak 36 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier sederhana yang berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan itu sangatlah penting baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Karyawan tidak akan bisa melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pemberian pelatihan karena pelatihan akan menambah keahlian dan kemampuan karyawan. Jadi, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada para karyawannya karena dengan pemberian pelatihan akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Training to Employee Financial Consultant Performance at Platon Niaga Berjangka Company in Palembang

Oleh :

Dian Yanuari Rizki

Training is a process provided by a company or organization for the employees. The purpose is to make the employees have additional skills, and able to use those skills for any kind of job. So as the employees have capability to handle the job on high level performance in order to meet the company objective.

This study aims to determine how much influence of the training the performance of financial consultant employees at Platon Niaga Berjangka company. In this study, which was sampled a total of 36 financial consultant employee's. Technical analysis useful a simple linear regression methods, which is useful to determine the relationship between the dependent variable and independent variable. The result in this study is that the training effect is weak to employee's performance.

Training is essential for companies and employees. Employees not be able to do a good job without the provision of training, because training will increase skills and abilities of employees. So, companies should provide training to its employees because the provision of training will assist employees to completing their work.

Keywords: Training, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dian Yanuari Rizki
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/29 Januari 1990
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat Rumah (orangtua) : Jln. Pendawa Lr. Sukarela 2 Rt.10/Rw.04 2 Ilir Palembang
Alamat Email : rizki_ehino7@yahoo.co.id

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDN 57 Paelmbang
SLTP : SLTP N 8 Palembang
SMU : SMA YPI Tunas Bangsa Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka.

Pelatihan sangat dibutuhkan bagi para karyawan yang erat kaitannya dengan peningkatan hasil dari suatu pekerjaan. Tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawannya. Para karyawan harus dipersiapkan untuk dapat menerima perubahan-perubahan yang terjadi karena dengan demikian produktivitas dan kualitas kerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Perbaikan hasil kerja dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat lebih berprestasi dengan lebih baik. Pelatihan dan pendidikan dilaksanakan baik untuk

karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru diberikan pelatihan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi karyawan lama, pelatihan diberikan untuk meningkatkan mutu pelaksanaan tugas-tugasnya saat ini dan masa yang akan datang.

Menurut Mangkuprawira (2004 : 135) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik“ mengemukakan bahwa :

“ Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan.“

Pelatihan menurut Dessler (1997 : 263) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Menurut Rivai (2004:26) langkah-langkah yang dapat diterapkan dalam pelatihan:

- Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
- Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar;
- Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;

- Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikan atau diterapkan;
- Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;
- Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Kegiatan pelatihan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun, kegiatan pelatihan bukan solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya harus dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu

umumakan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Menurut Rivai (2004:229) tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkain pertanyaan sebagai berikut:

1. Keefektifan/validitas Pelatihan

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

2. Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3. Keefektifan/validitas intraorganisasional

Apakah kinerja pekerjaan dari suatu grup baru yang menjani program pelatighandi perusahaan yang sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4. Keefektifan/validitas interorganisasional

Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di satu perusahaan berhasil di perusahaan yang lain.

Tujuan dari pelatihan adalah:

- a. Untuk meningkatkan kuantitas output;
- b. Untuk meningkatkan kualitas output;
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan;
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan;

Hampir seluruh perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawannya baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama, termasuk PT. Platon Niaga Berjangka. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000. PT. Platon Niaga Berjangka cabang Palembang berdiri pada tahun 2007 dan memiliki 52 orang karyawan dan 36 diantaranya adalah karyawan Financial Consultant. Bagian Financial Consultant sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung kepada para nasabah perusahaan dan merupakan ujung tombak perusahaan dalam mendapatkan calon nasabah yang akan berinvestasi di perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan

Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yg mengikuti pelatihan
1. Pengenalan produk	36	6
2. Keuntungan produk ke nasabah	36	9
3. Cara-cara nasabah berinvestasi	36	9

Sumber: Data PT. Platon Niaga Berjangka

Dari data diatas bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di PT. Platon Niaga Berjangka sedikit. Sebanyak 24 karyawan yang mengikuti pelatihan. 12 orang karyawan tidak mengikuti pelatihan. Sebanyak 12 orang karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, akan diikutsertakan kedalam program seminar dengan mendatangkan pembicara terkenal dari dalam dan luar negeri. Sehingga secara tidak langsung mereka akan mendapatkan pengetahuan dari kegiatan seminar tersebut.

Para anggota Financial Consultant ini mendapatkan pelatihan selama 1 minggu pada saat awal kerja. Para anggota Financial Consultant ini bertugas mencari nasabah sebanyak-banyaknya agar mau menginvestasikan uangnya ke perusahaan. Mereka dilatih bagaimana melayani para nasabah, meyakinkan para nasabah agar para nasabah mau menginvestasikan uangnya serta memenuhi kebutuhan para nasabah. Tapi hal ini membuat para anggota Financial Consultant bekerja dibawah tekanan. Mereka dibebankan pada target yang sangat tinggi. Apabila target yang diberikan perusahaan kepada karyawan Financial Consultant tidak terpenuhi akan membuat mereka menjadi stress, mereka tidak mendapat gaji ataupun kompensasi dalam bentuk bonus. Bahkan yang sewaktu-waktu mereka dapat dipecat dari pekerjaan mereka. Sehingga membuat kinerja mereka tidak efektif.

Tabel 1.2 Jumlah Nasabah yang didapat sebelum karyawan diberikan pelatihan

No	Bulan	Jumlah Nasabah (orang)
1	Januari	7
2	Februari	8
3	Maret	8
4	April	8
5	Mei	9
6	Juni	7
7	Juli	8
8	Agustus	7
9	September	8
10	Oktober	6
11	November	7
12	Desember	6
	Jumlah	89

Sumber : Data PT.Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang

Tabel 1.3 Jumlah Nasabah yang di Dapat Pada Tahun 2011 Setelah Karyawan Mendapatkan Pelatihan

No	Bulan	Jumlah Nasabah (orang)
1	Januari	8
2	Februari	7
3	Maret	9
4	April	10
5	Mei	7
6	Juni	8
7	Juli	9
8	Agustus	6
9	September	8
10	Oktober	9
11	November	7
12	Desember	6
	Jumlah	94

Sumber: Data PT. Platon Niaga Berjangka Palembang

Dari data jumlah nasabah yang didapatkan oleh PT. Platon Niaga Berjangka baik itu setelah karyawan belum diberikan pelatihan ataupun setelah diberikan pelatihan cenderung mengalami penurunan. Jumlah nasabah yang didapa setelah diberikan pelatihat lebih baik dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Tetapi jumlahnya cenderung mengalami penurunan setiap bulan. Hal ini mungkin disebabkan karena pelatihan yang diberikan PT. Platon Niaga Berjangka kurang. Karena banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Financial Consultant PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalahnya adalah :
“Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Financial Consultant PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang? ”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Financial Consultant PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

➤ **Manfaat teoritis:**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan masukan informatif atau literatur acuan yang dapat digunakan pada penelitian-penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

➤ **Manfaat praktis:**

Diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada perusahaan PT. PLATON NIAGA BERJANGKA untuk lebih meningkatkan kegiatan pelatihan khususnya untuk karyawan Financial Consultant.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Dedi. 2005. Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional CV. Armas Advertising. *Skripsi*, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. 8th Edition. Prentice Hall, inc. Upper Saddle River: New Jersey.

Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. 9th Edition. Prentice Hall, inc: New Jersey.

Irsan. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PD. Aneka Elektronik Palembang. *Skripsi*, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Juliansyah, Irham. 2011. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang. *Skripsi*, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Jurnal-SDM.blogspot.com

Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Riyanti Rusdi, Savira. 2010. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Karyawan Pada Radio Trijaya FM Palembang. *Skripsi*, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

S. Schuller, Randall & E. Jackson, Susan. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.

<http://www.google.co.id>.