

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CIPUTRA HOSPITAL TANGERANG

¹ Lenni Hertina Marpaung, ² Ambuy Sabur

¹ Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang

² Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang

³ Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang

Email: hertinalenni0@gmail.com

Abstrak

Pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan serta meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dimana populasi dan sample penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji F, uji T pada taraf taraf signifikan (taraf kepercayaan) alpha 0.05. Dan proses penghitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24. Uji hipotesis menunjukkan hasil pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 2.115 pada taraf signifikan sebesar 0.038, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebanyak 1.535 pada taraf signifikan 0.130. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang sementara pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja

1. Pendahuluan

Semakin pesatnya perkembangan zaman saat ini, dunia sedang banyak mengalami banyak perubahan besar dengan hadirnya beragam teknologi baru, perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat dan globalisasi dalam perekonomian atau bisnis. Seiring dengan perubahan teknologi yang begitu cepat, banyak perusahaan maupun organisasi menghadapi sebuah permasalahan dan tantangan untuk beradaptasi dan bertahan

ditengah perubahan dan persaingan ekonomi atau bisnis yang begitu ketat, oleh sebab itu berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan yang ada dibutuhkan adanya sebuah upaya dari perusahaan maupun organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dengan tepat sebagaimana manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:10) menjelaskan : Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. dapat juga dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah suatu langkah untuk menerapkan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia. Jika berbicara tentang masalah sumber daya manusia, maka tenaga kerja merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang perlu dikaji lebih lanjut dan dimana pun kita berada pasti terdapat perusahaan-perusahaan yang banyak memerlukan tenaga kerja untuk membantu proses produksinya.

Sedangkan menurut Handoko (2010:4) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dalam perusahaan atau organisasi berhasil atau tidaknya pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produksi.

Bagi perusahaan diseluruh dunia saling berkompetensi untuk bertahan ditengah persaingan yang begitu ketat, perusahaan juga harus meningkatkan performa mereka. Berkembang dengan ilmu pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya, maka dari itu perusahaan harus dapat berinisiatif untuk mengandalkan program pelatihan kerja bagi karyawannya, hal ini dapat

memberikan keputusan tersendiri terhadap perusahaan karena akan menghasilkan karyawan yang terbaik dan dapat menyalurkan ilmu yang didapat dari pelatihan dalam pengembangan perusahaan.

Menurut Dessler (2006 :280) bahwa "Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya" Pelatihan dilakukan untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dan dapat juga mengubah perilaku karyawan untuk arah yang lebih produktif lagi. akan tetapi sebaiknya pelatihan jangan hanya diberikan dari internalnya perusahaan saja, jauh lebih baik para karyawan juga bisa belajar dari pelatihan eksternal perusahaan agar pelatihan yang diterima bisa lebih baik lagi.

Karena hasil yang dicapai perusahaan tidak terlepas dari pengaruh kinerja karyawan, oleh karena itu penilaian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang penting yang dilakukan oleh perusahaan.

Setelah mendapatkan pelatihan yang terbaik untuk karyawan maka karyawan akan dapat mengembangkan ilmu yang didapat untuk meningkatkan jejang karir kearah yang lebih baik lagi, pihak perusahaan tentunya harus lah mempertimbangkan apa yang dapat mengembangkan prestasi terhadap karyawannya. dengan ini perusahaan membuat suatu program dimana perencanaan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. pengembangan karir terhadap karyawan juga akan akan memberikan keuntungan bagi individu

karyawan maupun perusahaan. Melalui program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan omset tenaga kerja serta meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. terlebih bagi karyawan itu sendiri pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Menurut gani (2008:221) mengemukakan : Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana dia sebagai karyawan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal dilaksanakan oleh karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. ketika suatu kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap pengembangan Karir karyawan.

Rumah Sakit Ciputra Hospital merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan yang didirikan pada tahun 2011. Ciputra Hospital mempunyai fasilitas pelayanan kesehatan seperti Instalasi Gawat Darurat (IGD), MCU (Medial CheK – Up), rawat inap, poliklinik, persalinan, dan penunjang medis seperti radiologi, instalasi farmasi dan laboratorium. Persaingan dibidang kesehatan saat ini semakin meningkat tajam, munculnya berbagai pesaing dibidang kesehatan menjadi acuan untuk perusahaan menghasilkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan.

Semakin banyaknya perusahaan yang baru di bidang kesehatan, dapat menambah persaingan yang ditimbulkan sehingga perusahaan akan merasa tersaingi oleh perusahaan lainnya. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan

yang tinggi dan optimal nampaknya masih terdapat masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kendala yang timbul di Manajer HRD Ciputra Hospital, bahwa perusahaan mengalami masalah dalam motivasi kerja dan karyawan kurang mengikuti pelatihan kerja.

Hal ini terlihat dari masih banyak karyawan acuh tak acuh terhadap keadaan perusahaan dan jarang ikut dalam pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan. Selain itu, masih terdapat karyawan setiap departement yang tidak menerapkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) dalam bekerja, sehingga kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Dalam pelatihan yang diberikan perusahaan, jika karyawan tidak mengikuti program pelatihan tersebut, maka karyawan tidak bisa mengoperasikan semua fasilitas dan peralatan yang diberikan oleh perusahaan.

Oleh sebab itu, Ciputra Hospital memberikan pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan program pelatihan kerja dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan dengan baik.hal ini bertujuan agar karyawan mempunyai ke mampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Perusahaan membuat seminar-seminar dan diklat sebagai program pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat meningkat dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan inovasi.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedua variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

a. Lokasi Penelitian dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ciputra Hospital Jl. Boulevard blok V00/08 Cikupa Tangerang.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang yang berjumlah 170 orang, tetapi sampel penelitian hanya 63 perawat, Jumlah total perawat di Rumah sakit Ciputra Hospital terdapat 170 Perawat.

Tabel 1.
Data populasi

Unit	Jumlah perawat
Poli	22
Igd	15
Ok	19
Hemodialisa	6
Nicu/Perina	8
Icu/Hcu/Picu	18
Jasmin	18
Lavender	14
Lotus	22
Crisant	23
Mcu	5
Total	170

Sumber Data : Hrd Ciputra Hospital

3. Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil uji parsial Analisa regresi X1 pelatihan kerja diperoleh nilai thitung $2.155 > t_{tabel} 1.990$ artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikan $<0.05(0.038) > 0.05$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang. Pelatihan merupakan sarana penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang baik, karena proses pelatihan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu yang bersifat spesifik praktik dan segera, sehingga menghasilkan karyawan yang terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, disamping itu juga bagi karyawan bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kempuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X^2 pengembangan karir diperoleh nilai $T_{hitung} 1.535 < 1.990$ $T_{hitung} \leq (1.535 < 1.990)$ dan signifikansi $0.05 (0.130 > 0.05)$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Menurut Rivai dikutip dalam Kadarisman (2014:337) Tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara tujuan dan kebutuhan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia dalam perusahaan saat ini dan masa yang akan datang. Jika karyawan sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan maka dalam bidang wawasan dan pengetahuan akan bertambah dan juga akan membantunya bekerja lebih maksimal dalam perusahaan.

Pengembangan karir karyawan pada sebuah perusahaan sering dilakukan untuk membantu karyawan dalam memasuki dunia kerja dibekali dengan pelatihan kerja yang nantinya dari pelatihan tersebut membentuk karyawan menjadi terampil dan berkompeten dibidangnya. tetapi pada penelitian saya ini terdapat tidak sinkronya antara pelatihan dan pengembangan karirnya, dipelatihan responden memberikan respon yang positif atas apa yang mereka terima dalam lingkungan kerja, yang walaupun adanya keterkaitan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir yaitu sama-sama menuju pada sebuah hasil kinerja yang baik. tetapi

pada fakta dan realita yang terjadi baik dari kuisioner yang dijawab para responden maupun pada fakta yang terjadi dalam lingkungan atau dunia kerja kurangnya motivasi atau peran atasan terhadap jejang karir dan promosi yang ada disini tidak menjadi penyemangat dalam lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan sikap acuh tak acuh karyawan terhadap kinerjanya, kurangnya motivasi atasan terhadap Pendidikan karyawan yang saat ini masih pada taraf sekolah D3 (diploma) dan sulitnya karyawan untuk bisa bersekolah kembali dikarenakan jadwal kerja yang bentrok dalam menjalankan pendidikan, sehingga untuk meikan jenjang karir akan sangat sulit terjadi.

Yang pada kenyataannya untuk menduduki sebuah jenjang karir harus disertai juga dengan pengalaman dan level Pendidikan yang saat ini menjadi prioritas utama dalam memenuhi kriteria Akreditasi sebuah instansi, promosi dan kurangnya motivasi atasan lah yang saat ini menjadi sebuah kendala di tempat saja mengadakan penelitian saat ini, .Sehingga kesimpulannya pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang.

c. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Tidak Secara bersamaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Menurut Dessler (2006 :280) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaanya” Pelatihan

dilakukan untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dan dapat juga mengubah perilaku karyawan untuk arah yang lebih produktif lagi. akan tetapi sebaiknya pelatihan jangan hanya diberikan dari internalnya perusahaan saja, jauh lebih baik para karyawan juga bisa belajar dari pelatihan eksternal perusahaan agar pelatihan yang diterima bisa lebih baik lagi. Dan tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lainnya sebagainya.

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya, atau juga sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini berarti melakukan perubahan, sikap, perilaku, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Agar pelatihan menjadi efektif maka dipelatihan harus mencakup sesuatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman yang menjadi kegiatan rutin dalam menggapai kebutuhan karyawan.

Menurut handoko dalam Megita (2014) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi perusahaan. Tuntutan kompetensi dalam menaikkan jenjang karir karyawan diarahkan kepada karyawan yang kurang dalam kompetensi tertentu yang diarahkan

pada kegiatan pengembangan khusus untuk mengejar kompetensi mereka yang telah hilang agar kinerja mereka meningkat maju dan dapat mengemban tugas dimasa yang akan datang.

Menurut Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 responden menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang. Hasil penelitian ini juga di dukungoleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kelvin aldrian widijanto (2017) dengan judul ” Pengaruh pelatih-an kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT sumber hasil sejati Surabaya”

Sedangkan Untuk pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil H_a ditolak dan H_0 diterima artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital Tangerang. Hal ini dipengaruhi oleh bererapa faktor yang menjadi pemicu kurangnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yang salah satunya adalah keterampilan yang dimiliki karyawan masih dibawah rata-rata

dengan karyawan yang lain, dan ini bisa menjadi faktor pencetus rasa tidak percaya diri karyawan, dan kurangnya support dan motivasi dari atasan juga menjadi faktor pemicu utama.

4

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan dengan menggunakan metode korelasi, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital sangat kuat, hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data kuisioner yang hitungan angkanya diteruskan kedalam perhitungan koefisien determinasi yang hasilnya 32.2% yang artinya adanya hubungan yang kuat antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kurang memberikan pengaruh yang positif yang difaktori oleh kurangnya motivasi dan support

dari atasan serta pengadaan promosi pada setia karyawan, sehingga keterkaitan antara pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tidak signifikan.

- b. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi diketahui besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap (Y) Kinerja adalah 32.2% dan sisanya 67.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- c. Dengan memeriksa tabel nilai (X1) pelatihan kerja diperoleh nilai thitung $2.155 > t_{tabel} 1.990$ artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikan $<0.05(0.038 > 0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja terhadap kinerja. Dan terhadap (X2) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja nilai Thitung $1.535 < 1.990$ Thitung $\leq (1.535 < 1.990)$ dan signifikansi $0.05(0.130 > 0.05)$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ciputra Hospital.

5. Referensi

- Donni Juni Priansa, S.Pd,S.E.,M.M.,QWP. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung Pustaka Setia.
- Nursalam, 2001 Proses & Dokumentasi Keperawatan :Konsep dan Praktek. Jakarta Salemba Medika.
- Prof. Dr.A Muri Yusuf, M.Pd. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta Kencana.
- Prof.Dr.Soekidjo Notoatmodjo,2015.Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta Rineka Cipta.
- Raymond A, Jhon R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M.Wright.2014 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 6 Jakarta Salemba Empat.
- Singgih Santoso, 2016.Panduan Lengkap SPSS Versi 23.Jakarta PT.ElexMedia Koputindo <https://www.scribd.com/document/350210475/kajian-teori-kinerja-perawat-pdf>

- https://scholar.google.co.id/scholar?q=PENGARUH+PENGEMBANGAN+KARIR+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+MELALUI+MEDIASI+MOTIVASI+KERJA+PADA+KARYA+MAS+ART+GALLERY&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- <https://www.google.com/search?client=ubuntu&channel=fs&q=PENGARUH+DISIPLIN+KERJA+DAN+PENGEMBANGAN+KARIR+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+PADA+FAKULTASEKONOMI+DAN+BISNIS+UNSRAT+DI+MANADO&ie=utf-8&oe=utf-8>
- [https://scholar.google.co.id/scholar?q=pengaruh+pengembangan+karir+dan+motivasi+terhadap+kepuasan+kerja+karyawan+Pt.Pos+Indonesian\(persero\)+bekasi&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.id/scholar?q=pengaruh+pengembangan+karir+dan+motivasi+terhadap+kepuasan+kerja+karyawan+Pt.Pos+Indonesian(persero)+bekasi&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- https://scholar.google.co.id/scholar?q=hubungan+kepuasan+kerja+dengan+kinerja+perawat+diruang+rawat+inap+rumah+sakit+umum+daerah+kabupaten+bekasi&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=pengaruh+pelatihan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+divisi+pemasaran+di+PT.+sumber+hasil+sejati+surabaya&btnG=