

## Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda

Denni Nugroho Endra Maryanto<sup>1\*</sup>, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia  
\*Kontak Email : [nugrohodenni65@gmail.com](mailto:nugrohodenni65@gmail.com).

Diterima: 14/08/19

Revisi:19/08/19

Diterbitkan:31/08/20

### Abstrak

**Tujuan Studi:** Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap komitmen karyawan di PT Harmoni Mitra Utama.

**Metodologi:** Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* (teknik pengambilan sample tidak secara acak). Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana uji asumsi klasik, dan uji T.

**Hasil Penelitian:** Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini di tunjukan pada uji hepotesis yang hasilnya tedapat nilai . Pelatihan juga dapat meningkatkan level kreatifitas karyaawaan menjadi suatu nilai tambah dalam hal mewujudkan tanggung jawab besar dan menjawab tantangan pekerjaan.

**Manfaat:** Manfaat teoritis hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia. Manfaat praktis bagi karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja dan *skill* karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan keberhasilan perusahaan bagi manajer, hasil penelitian diharapkan dapat mempengaruhi manajer untuk memberikan pelatihan dalam meningkatkan motivasi yang akan berimbas dari keberhasilan perusahaan tersebut. Bagi peneliti, peneliti mampu menerapkan media yang sesuai dalam materi pembelajaran tertentu serta peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan mengenai materi dan media pembelajaran yang sesuai.

### Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this study is as follows to determine the effect of training on employee commitment at PT. Mitra Mitra Utama.

**Methodology:** The population in this study were 52 employees of PT. Mitra Mitra Utama Samarinda Branch. The sampling technique used is non-probability sampling technique (not random sampling technique). The data collection technique used is a questionnaire. Data analysis techniques using simple linear regression analysis of the classic assumption test, and the T test.

**Results:** Based on the results of the analysis and discussion that has been done, the conclusion is that there is an influence between training on employee work commitments at PT. Harmoni Mitra Utama Samarinda Branch, i.e. there is a significant influence between the Training of Employee Work Commitments, this is indicated in the Hypothesis Test whose results are valued. Training can also increase the level of employee creativity to add value in terms of realizing great responsibilities and responding to work challenges.

**Applications:** Theoretical Benefits The results of this study will become the foundation in the development of instructional media or the application of instructional media further. It also becomes a value added treasure of scientific knowledge in the field of education in Indonesia. Practical Benefits for Employees, the results of the study are expected to improve employee performance and skill results at work which will increase the company's success. For Managers, research results are expected to influence managers to provide training in increasing motivation which will impact on the success of the company. For researchers, researchers are able to apply appropriate media in certain learning materials, and researchers have the knowledge and insights about appropriate learning materials and media.

**Kata Kunci :** *Pelatihan kerja, Komitmen kerja.*

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang mempunyai seorang leader yang perusahaan dirikan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan merumuskan strategi mencapai tujuan dan dijalankan seluruh anggotanya. Tanpa keterampilan seorang anggota maka tugas dan berikan tidak berjalan dengan baik. Oleh sebab itu setiap anggota wajib memiliki

kemampuan pelatihan-pelatihan yang berkelanjutan agar tugas yang dijalankan dengan baik dalam melakukan pelatihan para karyawan dapat meningkatkan kualitas pada pelayanan perusahaan karyawan, oleh sebab itu penting ditingkatkannya pelatihan. Para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang harus mereka kerjakan, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kemampuan kerja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

### 1.1 Pelatihan

Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Hal inilah yang mendasari orientasi pelatihan kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan-kemampuan khusus pada sasaran. Hal itu pula yang membuat waktu pelatihan pada umumnya tidak terlalu lama. Demikian juga metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Keputusan menyelenggarakan pelatihan haruslah bertumpukan pada penilaian yang tepat akan kebutuhan pelatihan di perusahaan karena penilaian kebutuhan pelatihan ini adalah fondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Baik tahap pelatihan maupun tahap evaluasi sangat tergantung dari masukan tahap-tahap penilaian kebutuhan akan pelatihan.

### 1.2 Komitmen Kerja Karyawan.

Komitmen kerja karyawan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan.

### 1.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Semakin baik pelatihan kerja karyawan tentunya akan membentuk komitmen organisasi menjadi lebih baik. pelatihan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan membentuk komitmen organisasi. Semakin baik pelatihan kerja dalam organisasi maka organisasi akan menjadi kuat. Dengan demikian diketahui bahwa pelatihan kerja adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, dan melekat pada diri seorang karyawan. Menurut Robbins dalam [Sopiah \(2008\)](#) komitmen kerja karyawan merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowday dalam [Sopiah \(2008\)](#) mengemukakan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut ([Spencer, dalam Sudarmanto, 2009](#)). Selanjutnya Mowday, Stees dan Portner dalam [Bashaw & Grant, 1994](#), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relative dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi..

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamankan peningkatan karir. jadi walaupun itu harus mengeluarkan biaya sebetulnya tidak terlalu signifikan. Taruhlah kita jadwalkan untuk mengikuti pelatihan dengan frekuensi satu kali dalam satu tahun. Maka biaya yang dikeluarkan apabila dibagi prorata, jumlah pengeluaran rata-rata perbulan sungguh kecil dan tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh.

### 1.4 Penelitian Terdahulu

[Adi iriyanto & Sigit W.D Nugroho \( 2013 \)](#), dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan *Organizational Based Self-Esteem* Sebagai Variabel Pemediasi. Pelatihan yang rencanakan dan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan komitmen organisasional, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa semakin baik pelatihan terhadap karyawan, maka komitmen organisasional dapat ditingkatkan. [Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlene Rumokoy \( 2017\)](#), dengan judul Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Pengaruh pelatihan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia [Ela Minchah Laila Alawiyah, Sukarti, Ratna Syifa'A Rachmahana \( 2014\)](#), dengan judul Pelatihan Kepemimpinan Kenabian Untuk Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru, Pelatihan Kepemimpinan Kenabian Dapat Meningkatkan Komitmen Gengajar guru di SDIT "H", hal tersebut dapat di tinjau dari adanya peningkatan pada beberapa hal seperti guru kini lebih memiliki keinginan

untuk bertanggung jawab dalam proses belajar-mengajar di sekolah, lebih disiplin, dan memiliki keinginan untuk lebih terampil dalam mengajar yang tinggi. Rizky Fauzan (2015), dengan judul Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi Serta Kinerja Karyawan Bank. Hasil penelitian menunjukkan efektifitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, efektifitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, efektifitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* (teknik pengambilan sampel secara acak). *Sampling probability* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara acak bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian administrasi dan operasional yang ada di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda kecuali pemimpin. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 52 kuesioner. Sehingga penelitian ini menggunakan 52 karyawan bagian administrasi dan operasional di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda sebagai sampel.

### 2.3 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. Harmony Mitra Utama maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

### 2.4 Teknik Analisa Data

Dalam suatu penelitian ilmiah terdapat dua macam penelitian, yakni penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni teknik analisis data kuantitatif. Metode kuantitatif ini sering juga disebut dengan metode tradisional, positivistik, ilmiah/*scientific* dan juga metode *discovery*. Metode penelitian kuantitatif ini dinamakan metode tradisional, sebab metode ini sudah cukup lama dipakai sehingga sudah dianggap sebagai metode tradisi untuk sebuah penelitian. Teknik ini juga disebut sebagai metode positivistik sebab juga berlandaskan kepada filsafat *positivisme*. Metode atau teknik ini disebut sebagai metode ilmiah/*scientific*, disebabkan metode ini memiliki kaidah-kaidah ilmiah yang terpenuhi yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji T Uji asumsi klasik (Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas)

## 3. HASIL DAN DISKUSI

PT Harmoni Mitra Utama merupakan sebuah perusahaan logistik berbasis di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Anak perusahaan ini dari PT Astra International Tbk. Perusahaan logistik yang memberikan solusi logistik terintegrasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan yang dipimpin oleh tim manajemen profesional dengan pengalaman bertahun-tahun dalam bidang logistik dan manajemen rantai pasokan, yang terletak di enam hub utama di Indonesia (Jakarta, Balikpapan, Banjarmasin, Samarinda, Pekanbaru, dan Surabaya). Memiliki komitmen untuk memberikan kegiatan sehari-hari yang mewakili nilai untuk kualitas, *lead time*, harga dan inovasi yang secara mulus menggabungkan keahlian dan pengalamannya dalam pergudangan dan transportasi multi mode (pengangkutan darat, angkutan laut dan angkutan udara) ke pelanggan. Di Samarinda, PT Harmoni Mitra Utama memiliki karyawan sebanyak 52 orang, terletak di Jl. Cipto Mangun Kusumo No.78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur menjadi satu lokasi dengan PT TRAC Astra Rent A Car, PT Harmoni Mitra Utama memiliki visi Untuk menjadi mitra pilihan dalam solusi logistik terpadu, sedangkan misi mereka adalah untuk memenuhi ekspektasi pelanggan dalam permintaan logistik. PT Harmoni Mitra Utama merupakan perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai Komitmen *harmoni logistics* berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan peningkatan *contiuine* *harmoni logistics* memahami perlunya perbaikan berkelanjutan untuk layanan terbaik kepada pelanggan *teamwork* *harmoni logistics* percaya pada kerja

tim *integritas* :harmoni *logistics* selalu tampil dengan integritas pantang menyerah merupakan nilai-nilai tersebut selaras dengan *Spirit* mereka yakni *care and can do*.

Demi kelancaran dalam melayani customer dalam bidang jasa maka PT Harmoni Mitra Utama mengadakan beberapa pelatihan untuk beberapa karyawannya sesuai departemen. Adanya pelatihan khusus staff administrasi seperti pelatihan terkait sistem administrasi dan *flow* proses agar mempermudah dalam mengintegrasikan data dan informasi. Di operasional ada pelatihan *WHS* dan *Transport* seperti *Force 2020*, *Warehouse Management System* dan pengelolaan vendor. Lalu ada juga pelatihan pengembangan diri, seperti *leadership*, *self-management*, manajemen lingkungan. Contohnya adalah *Training Crew Warehouse UT Samarinda Pelatihan*. Kemudian pelatihan lintas departemen seperti pelatihan dasar-dasar *K3*, pelatihan *HIRA*, *training apar*, dan simulasi tanggap darurat. Segala pelatihan dilakukan untuk para karyawan yang khusus melakukan kegiatan jasa seperti mengangkat barang, mengirim barang dari *port to port*, bahkan dalam mengirim barang dengan berbagai jenis konsistensi barangnya. Semua dilakukan dengan pengalaman dan *skill* yang memadai agar pekerjaan yang diberikan tuntas dan meminimalkan *human error*. Di dalam proses kerjanya di PT Harmoni Mitra Utama, motivasi merupakan suatu hal yang berpengaruh. Kejenuhan, *human error*, dan konflik serta insiden (kecelakaan kerja) dapat terjadi oleh pekerja di sana karena sifat pekerjaan yang terus menerus dan kurang ada kepedulian terhadap ke sesama pekerja membuat suasana kerja yang kurang nyaman. Bahkan ini dapat menimbulkan nilai minus dan jika terus menerus bisa berdampak besar pada produktivitas di PT Harmoni Mitra Utama.

### 3.1 Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengkoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 52 orang maka dapat diketahui nilai rtabel sebesar 0,27. Dari nilai rtabel yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing item dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari rtabel yaitu 0,27. Berdasarkan tabel dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas dan tidak validitas, karena ada item tephitung  $> 0,27$  dan  $<0,27$  maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebeagi alat pengumpul data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

**Tabel 1 : Uji Validitas Variabel Pelatihan**

No	No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
1	Item 1	0.677	0.27	Valid
2	Item 2	0.557	0.27	Valid
3	Item 3	0.823	0.27	Valid
4	Item 4	0.602	0.27	Valid
5	Item 5	0.843	0.27	Valid
6	Item 6	0.818	0.27	Valid
7	Item 7	0.745	0.27	Valid
8	Item 8	0.816	0.27	Valid
9	Item 9	0.770	0.27	Valid
10	Item 10	0.786	0.27	Valid

*Sumber Data* : Data Primer yang diolah (2019)

**Tabel 2 : Uji Validitas Variabel Komitmen**

No	No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
1	Item 1	0.734	0.27	Valid
2	Item 2	0.717	0.27	Valid
3	Item 3	0.751	0.27	Valid
4	Item 4	0.746	0.27	Valid
5	Item 5	0.51	0.27	Valid

6	Item 6	0.547	0.27	Valid
7	Item 7	0.75	0.27	Valid
8	Item 8	0.866	0.27	Valid
9	Item 9	0.793	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > r tabel, yang mana r tabel yaitu 0,7. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3** : Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Komitmen

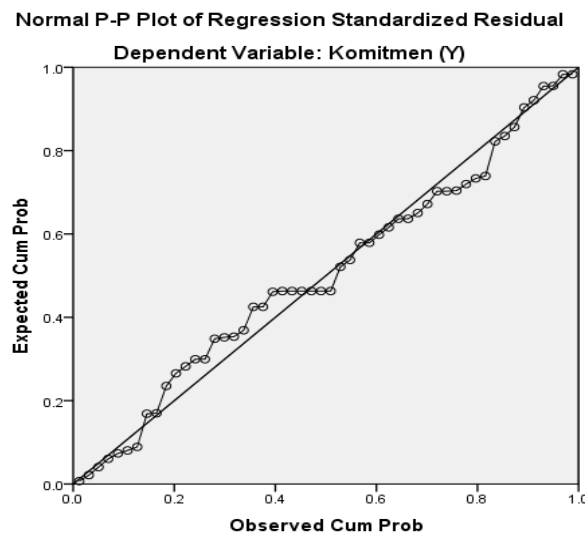
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan	0,910	Reliabel
2	Komitmen	0,889	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan tabel dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu pelatihan dan komitmen dinyatakan reliabel.

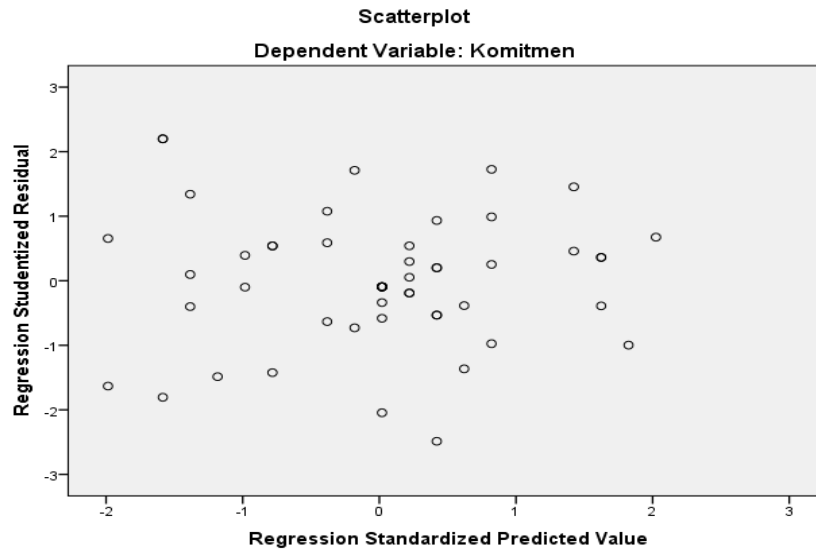
### 3.2 Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Pada grafik Normal P-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.



**Gambar 1** Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Dari [gambar 1](#) dapat dikatakan mempunyai distribusi yang normal naik sejajar titik normal hasil pengujian normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2** Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* menggunakan program SPSS maka terlihat titik-titik yang menyebar tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji tidak mengalami heterokedastisitas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai signifikan hasil output SPSS Jika nilai Signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima yaitu ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y) Jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima yaitu tidak ada pengaruh pelatihan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model	Variable:	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	a. Dependent Komitmen
		B	Std. Error	d			
				Beta			
1	(Constant)	24.532	4.673		5.250	.000	
	Pelatihan	.396	.116	.434	3.410	.001	

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

**Y = 24.532 + 0,396X**

Hasil analisa regresi linier sederhana didapat kan nilai konstan sebesar 24,532 maka variabel komitmen jika bernilai 0 atau tetap maka akan meningkatk pelatihan sebesar 24,532 atau 24,5% sedang kan variabel komitmen bernilai 0,396 menunjukkan bahwa jika nilai variabel komitmen jika naik 1 maka akan meningkatkan pelatihann sebesar 0.396 atau 3,96%. Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasiloutput SPJika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima yaitu ada pengaruh pelatihan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y)Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima yaitu tidak ada pengaruh pelatihan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y)

Tabel 5 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	24.532	4.673		5.250	.000
1	Pelatihan	.396	.116	.434	3.410	.001

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai thitungnya adalah 3,410. Nilai t tabel dengan  $df = n - k = 52 - 2 = 50$  dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1,676. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga  $H_0$  diterima atau ada pengaruh pelatihan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y). Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji R<sup>2</sup>  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.189	.172	4.13891

a. Predictors: (Constant), Pelatihan  
b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Dilihat dari tabel diatas maka nilai R Square adalah 0,189. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh sebanyak 18,9 % terhadap komitmen kerja karyawan dan sisanya yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3.3 Pembahasan

Berdasarkan tabel 4 hasil analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS, terlihat nilai signifikan adalah 0,01 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa  $H_0$  diterima atau ada pengaruh pelatihan (X) terhadap komitmen kerja karyawan (Y) di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda. Adapun departemen penting dalam PT Harmoni Mitra Utama adalah *Branch Operation Head*, *WHS Officer* dan *Admin Departement Head*. Seorang *Branch Operation Head* akan menilai kinerja dan jika memang bila diperlukan peningkatan keterampilan maka perlu diadakannya pelatihan. Berikut Pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda kepada karyawannya manajemen pergudangan (*warehouse management*). Manajemen pergudangan (*warehouse management*) merupakan kunci penting dalam mendukung lancarnya operasi perusahaan. Salah satu tujuan dari pengelolaan pergudangan dan persediaan barang adalah untuk meningkatkan pelayanan bagi pengguna, meningkatkan efisiensi waktu pelayanan dan mengoptimalkan pemakaian fasilitas *warehouse*. Pengelolaan yang baik memerlukan pemahaman tentang peran dan fungsi manajemen pergudangan dan persediaan barang, proses dan prosedur kerja yang efektif dan efisien serta pemahaman tentang metode-metode *up to date* yang digunakan oleh manajemen pergudangan dan persediaan barang yang modern dengan dilengkapi pengelolaan sistem informasi.

Tujuan pelatihan *warehouse management* memahami pentingnya *warehouse management* dan *inventory* yang efisien dan efektif sebagai unsur penunjang operasi, mengelola secara efektif dan efisien dengan metode-metode baru yang digunakan dalam pergudangan dan persediaan barang mampu merencanakan dan mengendalikan *inventory* di *warehouse* untuk menjamin kontinuitas operasi pada tingkat biaya yang optimum mampu mencegah pemborosan *inventory* serta mampu merencanakan pengadaan *inventory*, mengelola persediaan secara optimal sebagai jaminan kelangsungan operasi perusahaan materi *training warehouse management* pengantar *warehousing* dan *inventory management*: peran dan perkembangan manajemen pergudangan dan persediaan barang, *demand management*: Metode penentuan jumlah kebutuhan persediaan metode ABC dalam pengklasifikasian jenis persediaan pelatihan manajemen pergudangan (*warehouse management*) ini dilaksanakan di kantor PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda dengan diikuti oleh manager *warehouse*, staff *warehouse*, staff logistik. Instruktur didatangkan langsung ke kantor dan akan memberikan materi pelatihan di sebuah ruangan dengan sarana prasarana lengkap yang mendukung pembekalan materi berlangsung. Selanjutnya saat akan melakukan pembekalan berupa praktek maka instruktur akan melakukannya diluar ruangan atau di lapangan yang khusus digunakan untuk pelatihan tersebut sehingga praktik tersebut seperti dalam kerja yang nyata. *Logistic, Warehouse and Distribution Training*, pelatihan ini diselenggarakan untuk membantu peserta dalam memahami fungsi dari pergudangan (*warehouse*) dan distribusi, serta pengaruhnya dalam meningkatkan efisiensi operasi. Pelatihan ini akan membahas strategi dan teknik untuk peningkatan produktivitas dan pelayanan pergudangan dengan minimasi biaya investasi dan operasi, juga diperkenalkan teknik kuantitatif optimasi persediaan dan distribusi barang. Pelatihan ini sangat penting diikuti oleh karyawan di bagian *warehouse*, distribusi, logistik, *purchasing*, dan transportasi. Diharapkan setelah

mengikuti pelatihan ini, peserta akan mendapatkan pengetahuan dan teknik-teknik praktis yang dapat diaplikasikan langsung di lapangan. Tujuan *Logistic, Warehouse and Distribution Training*, mampu memahami pengaruh manajemen pergudangan dan distribusi kinerja perusahaan, mampu menerapkan strategi manajemen pergudangan dan desain tata letak gudang, dan desain tempat penyimpanan barang, mampu menerapkan metode yang tepat dalam sistem distribusi dan pergudangan perusahaan, mampu memahami & menggunakan berbagai *tools* dan metode untuk diaplikasikan dalam manajemen distribusi dan pergudangan. Mengetahui tentang sistem administrasi pergudangan dan akuntansi persediaan, mampu melakukan *Inventory Control* ( LFL, EOQ, POQ ) and *Independent Demand (Probability)* memahami material *Requirement Planning (BOM, Part List, Sequencing, MRP)* Memahami tentang *Distribution Requirement Planning (DRP)* Mengetahui tentang manajemen transportasi mengetahui teknik peningkatan pelayanan pergudangan. Materi yang disampaikan oleh instruktur adalah sebagai berikut pengantar fungsi dan peran *management warehouse*, jenis-jenis *store & warehouse*, fungsi dan peran manajemen logistik, *Logistic based in Supply Chain Strategy, Total Logistics System / Integrated Logistics System* Pengaruh manajemen pergudangan dan distribusi kinerja perusahaan, Strategi Manajemen Pergudangan dan Distribusi. *Warehousing system Receiving Storage Issuing Information* Sistem Administrasi Pergudangan Akuntansi Persediaan. *Store & warehouse control* Dokumentasi Informasi *Inventory & Warehouse Control* Sistem Dokumentasi Persediaan Sistem Informasi Persediaan FIFO (FEFO sistem bila digunakan untuk makanan/obat-obatan) *Just-In-Time Logistic Management Warehouse element Storage & space allocation* Penentuan Lokasi Fasilitas Pergudangan dan Disain Tata Letak Gudang Disain Tempat Penyimpanan Barang *Stock rotation* Storage system handling equipment Picking & dispatching. Terlihat dari beberapa banyaknya pernyataan dari 52 responden bahwa instruktur yang memberikan pelatihan menguasai materi dan komunikasi 2 arahnya kepada responden sangat baik. Semakin baik instruktur memberikan pembekalan dan komunikasi 2 arah atau sesi tanya jawab terjalin dengan baik maka peserta pelatihan mendapatkan ilmu diluar pengalaman mereka selama bekerja dan segala kesulitan karyawan di PT Harmoni Mitra Utama segera terjawab dengan solusi terbaik. Pernyataan selanjutnya adalah jika mereka memahami materi yang diberikan dan merasakan manfaat pelatihan yang diberikan. Materi yang diresapi dengan baik akan mudah dipraktekkan dengan baik saat melakukan pekerjaan, tetapi sebelum terjun ke lapangan dalam pelatihan pasti aka nada *role play* sehingga kesalahan-kesalahan akan terminimalisir di lapangan. Saat sudah dinyatakan lulus mereka mempraktekkan pelatihan tersebut sehingga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dan sebagai investasi untuk promosi kedepan materi yang diberikan pun sesuai dengan tujuan pelatihan. Sehingga para karyawan PT Harmoni Mitra Utama mengetahui segala pelatihan itu untuk digunakan dalam kegiatan dan pekerjaan yang sesuai. Dan pemberian pelatihan yang sesuai akan mengurangi *human error* dan sesuai dengan *job desc*.

Bagi mereka metode pemberian sudah sesuai dengan tujuan pelatihan. Contohnya dalam pelatihan *warehouse management* para staff *warehouse* akan diajak untuk belajar cara mengelola persediaan dalam gudang. Tujuan pelatihan yang tercapai akan memberikan penilaian kinerja yang baik yang juga akan dijadikan sebagai tolak ukur bahwa kinerja yang baik didasari oleh motivasi kerja karyawan yang baik pula Bagi 52 responden yang peneliti kaji merasakan adanya tantangan dalam bekerja dan merasa bahwa hal itu adalah tantangan dalam bekerja. Pelatihan yang sudah diberikan menjadi modal bagi mereka untuk mewujudkan tanggung jawab besar itu dan menjawab tantangan pekerjaan. Pelatihan juga ternyata dapat memberikan level kreativitas karyawan PT Harmoni Mitra Utama semakin meningkat. Dan pastinya hal ini membutuhkan suatu pengakuan atas prestasi kinerja mereka karena pelatihan yang sudah mereka jalani menjadikan mereka seorang karyawan yang terlatih dan wajib diberikan apresiasi. Setelah karyawan mengikuti pelatihan dan saat mempraktekkan pelatihan tersebut dalam pekerjaan mereka merasa posisi ini sudah nyaman sekali daripada sebelumnya mereka mengikuti pelatihan karena ilmu yang didapat mempermudah mereka dalam bekerja. Tidak dipungkiri, peningkatan kinerja yang mereka lakukan akan membutuhkan suatu *reward*, penghargaan bahkan promosi jabatan dari atasan *human error* yang selama ini dihindari akan berkurang karena pelatihan yang berkelanjutan. Di PT Harmoni Mitra Utama pelatihan biasanya 6 bulan sekali atau sesuai kebutuhan dan dana perusahaan. Pemberian pelatihan ini juga meningkatkan kepercayaan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki kemajuan. Sikap pimpinan terhadap karyawan peneliti menilai bahwa ada sebuah hubungan yang baik karena pimpinan menilai karyawan dengan objektif tidak subjektif. Pimpinan yang mempunyai hubungan yang tidak baik pasti akan kesulitan menilai karyawannya Pelatihan yang dirasakan oleh karyawan PT Harmoni Mitra Utama ini saat diberikan pelatihan dapat mengikuti budaya kerja perusahaan. Berada dalam tekanan adalah budaya kerja yang sudah banyak dianut banyak perusahaan, tetapi dengan pembekalan yang baik maka tekanan pekerjaan tersebut akan berkurang karena sudah terbantu dengan ilmu dan *skill* yang mumpuni. Dalam pelatihan juga ada jenis pelatihan tim kerja, pelatihan jenis ini mempermudah karyawan PT Harmoni Mitra Utama bekerja dalam tim karena metode *role play* membuat suasana pelatihan seperti kenyataan. Dalam pelatihan *Customer Service Excellent* karyawan PT Harmoni Mitra Utama diajak untuk menjadi *problem solver* dan dapat menghindari pencetus terjadinya masalah dalam pekerjaan. Tidak hanya menghindari masalah dengan karyawan sejawat tetapi juga dengan pelanggan PT Harmoni Mitra Utama sehingga kesalahpahaman tidak terjadi dan meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN



Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini di tunjukan pada uji hipotesis yang hasilnya terdapat nilai . Pelatihan juga dapat meningkatkan level kreatifitas karyawaan menjadi suatu nilai tambah dalam hal mewujudkan tanggung jawab besar dan menjawab tantangan pekerjaan.

#### SARAN

Bagi perusahaan diharapkan kepada pimpinan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda untuk memperbanyak pelatihan yang sudah diberlakukan sebelumnya agar komitmen kerja karyawan lebih meningkat dan memiliki kemampuan yang lebih baik agar memajukan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba dan tetap eksis di persaingan bisnis. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah variabel dan sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya.

#### REFERENSI

- Alex S. Nitisemito, 1992 , *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Human Resource Management*. Bandung: Penerbit PT.Remaja Rosdakarya.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga Indonesia
- Basuki, Sulisty. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- Chen, T.Y., Chang, P.L., & Yeh, C.W., 2004 , A study off career needs, career development programs, job satisfaction and turnover intensity of R & D personnel, *Career Development International*, Volume 9, Issue 4, 424-437.
- Chiaburu, D.S. & Tekleab, A.G. 2005 , individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness, *Journal of European Industry Training*, Vol 29, Iss 8, 604 - 626
- Dessler, Gary. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks, PT. Bumi Aksara.
- Ellitan, Lena. 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Bandung: *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Alfabeta,
- George R Terry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hollenbeck J.R., Derue, D.S., Guzzo, R. 2004, Bridging the gap between I/O research and HR practice : improving team composition, team training and team task design, *Human Resource Management Journal*, Vol 43, Iss 4, 353-366.
- Hen, C. ,and Tsai, D. 2007. How Destination Image and evaluative factors affect behavioral intentions. *Tourism Management*. Vol 28, Iss 4, : 1115 - 1122.
- Ike Rachmawati Kusdyah 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ismail Solihin
- Jie, S. & Roger, D .2006. Training and management development in Chinese multinational enterprises, *Employee Relations* Vol. 28, Iss.4. 342-362
- Jusuf. 2007. *Prinsip-Prinsip Tentang Manajemen Pelatihan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Leland, David Mc. 2005. *Ideologi Tanpa Akhir*, Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Mira, Mike Santa., Margaretha, Meily. 2012. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behaviour, *Jurnal Manajemen*, Universitas Kristen Maranatha Vol. 11, No.2, Mei 2012
- Mangkunegara, A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Manullang, M., 2015. *Dasar-dasar Manajemen Ekonomi & Bisnis*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Putri, Anindithia Dwi., Prasetyo, Arif Partono. 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos *Jurnal Manajemen dan Bisnis ( Performa )*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sulaefi. 2017 . Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*. Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refik Aditama