Lion air Training Center

SIDANG AKHIR

Lion air Training Center



ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PERSEPSI PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LION AIR TOWER JAKARTA

Presented by.



Yuniko Manurung

21208075

Latar Belakang Penelitian

- **PT. Lion Air merupakan perusahaan jasa transportasi udara yang berdiri pada tanggal 15 November 1999 dan memiliki anak perusahaan bernama Wings Air. Kantor pusat Lion Air berlokasi di Jl. Gajah Mada No. 7 Jakarta Pusat.**

- **PT. Lion Air saat ini merupakan perusahaan penerbangan swasta yang sangat maju dan mampu menguasai pangsa pasar penerbangan domestik di Indonesia. Hal ini tidak lepas dari tingkat kinerja SDM operasional yang professional yang dimiliki oleh PT. Lion Air. Unit *call center* shift II pada PT. Lion Air merupakan karyawan *outsourcing* PT. SYEIDA KARYA SELARAS yang disalurkan pada PT. Lion Air Tower Jakarta**



Persentase Kinerja Karyawan *call center* PT.Lion Air Tower Jakarta

Persentase Kinerja Karyawan *call center* PT.Lion Air Tower Jakarta

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Kedisiplinan	Kinerja
2009	80%	90%	80,5%	83,5%
2010	85%	92,5%	90,5%	89,33%
2011	85,5%	92,5%	85%	87,67%

Sumber:Data yang sudah diolah oleh PT. Lion Air Tower Jakarta (Maradu Silaban)




Data Persentase Perpanjangan Kontrak Karyawan *Call Center Shift* II PT. Lion Air Tower Jakarta

Tahun	Jumlah karyawan	Persentase perpanjangan kontrak	Jumlah Karyawan yang diperpanjang kontraknya
2009	54	20,37%	11
2010	58	13,79%	8
2011	60	25%	15

FENOMENA

- Dari tahun 2009 sampai 2011 kinerja yang dihasilkan *call center shift* II PT. Lion Tower Jakarta belum pernah mencapai standar kinerja perusahaan 100%, hal ini mempengaruhui persentase perpanjangan kontrak karyawan *call center* selalu berada dibawah 50%, hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam kinerja karyawan
- Pada tahun 2009 merupakan awal perubahan sistem komputerisasi bertaraf elektronik yang diaplikasikan oleh PT. Lion Air. Sehingga pada tahun tersebut banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem yang baru.
- Pada PT. Lion Air c*all center* merupakan jenjang terendah dalam piramida manajemen, sehingga hal ini tentunya sangat mempengaruhi persepsi peran setiap karyawan.

"ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PERSEPSI PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LION AIR TOWER JAKARTA"



Identifikasi Masalah

- Dalam tiga tahun ke belakang (2009-2011) manajemen menilai bahwa karyawannya belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang diharapkan manajemen
- Materi pelatihan sulit dipahami karyawan
- Rendahnya persepsi peran karyawan

Rumusan Masalah



- 1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 2. Bagaimana persepsi peran karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 4. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 5. Seberapa besar pengaruh persepsi peran terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.

Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, fakta, dan informasi yang berkaitan dengan analisis pelaksanaan pelatihan dan persepsi peran terhadap kinerja karyawan untuk dianalisis dan diinterpretasikan guna penyusunan tugas akhir di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

Tujuan Penelitian

- 1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 2. Untuk mengetahui persepsi peran karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- 5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi peran terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.



Kajian Pustaka

Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2004:226) pelatihan adalah :

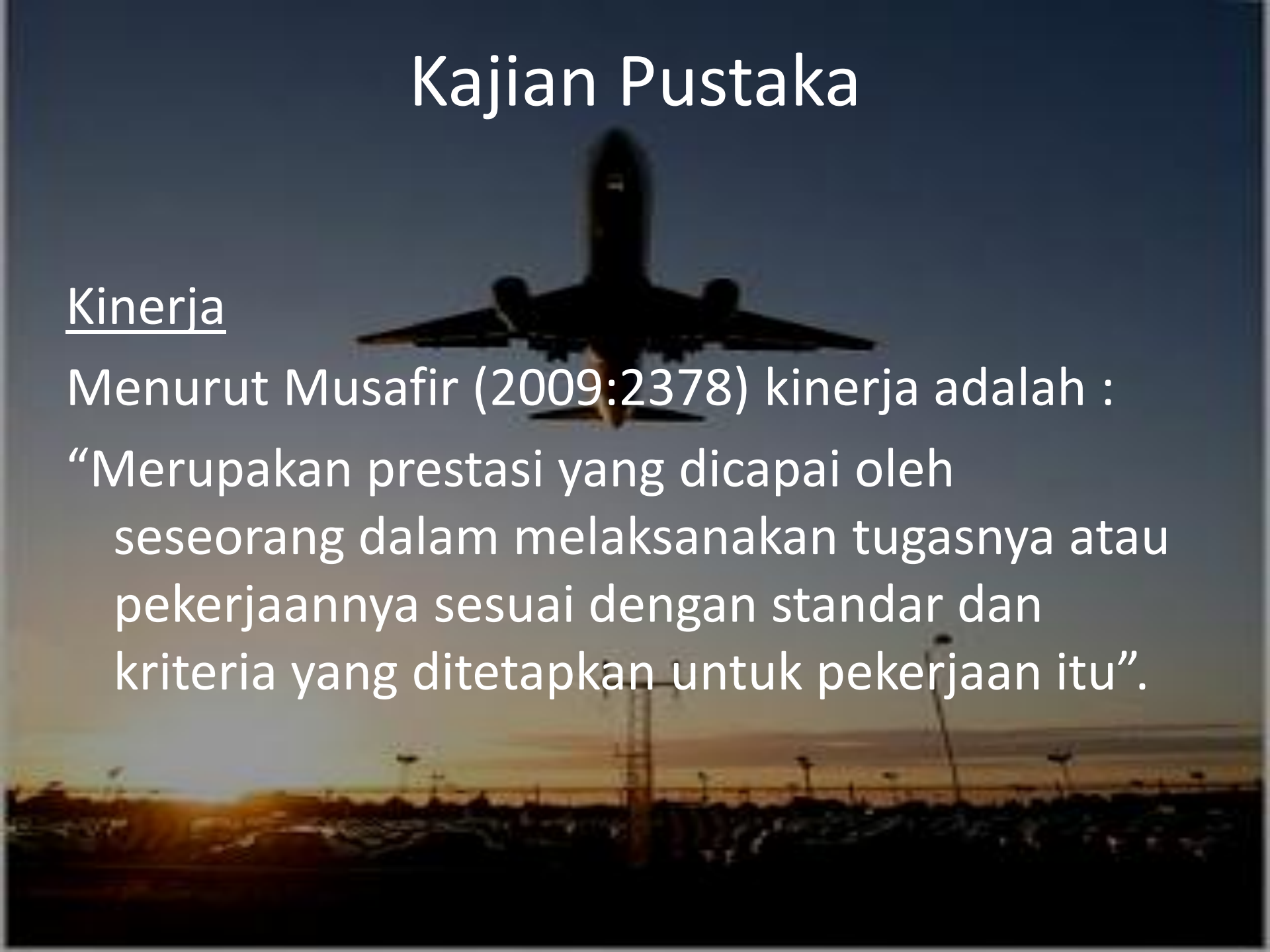
”Cara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Persepsi Peran

Menurut Robbins (2003:305) dalam Rizky Dermawan Soemanagara (2006:286) persepsi peran adalah :

“Pandangan seseorang mengenai bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam suatu situasi”.

Kajian Pustaka



Kinerja

Menurut Musafir (2009:2378) kinerja adalah :

"Merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu".

Keterkaitan Antar Variabel

Keterkaitan antara Pelatihan dengan Kinerja

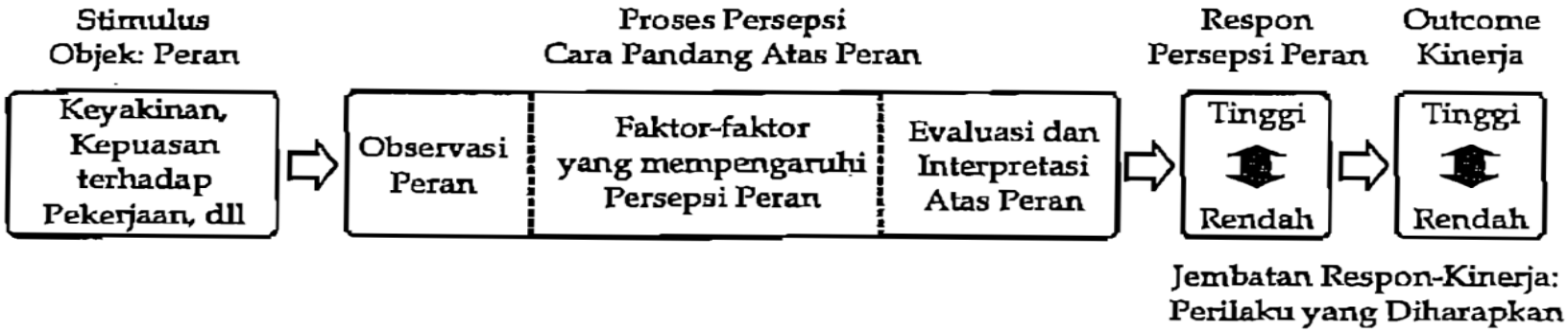
Menurut A.B. Susanto (2011 : 94) adalah sebagai berikut :

"Pelatihan adalah sebuah pendekatan personal untuk membantu karyawan membangun keahlian, sebuah metode yang memperkuat komunikasi antara organisasi dengan karyawan, guna membentuk kinerja dan meningkatkan peluang karyawan untuk memperoleh hasil sesuai dengan ekspektasi".

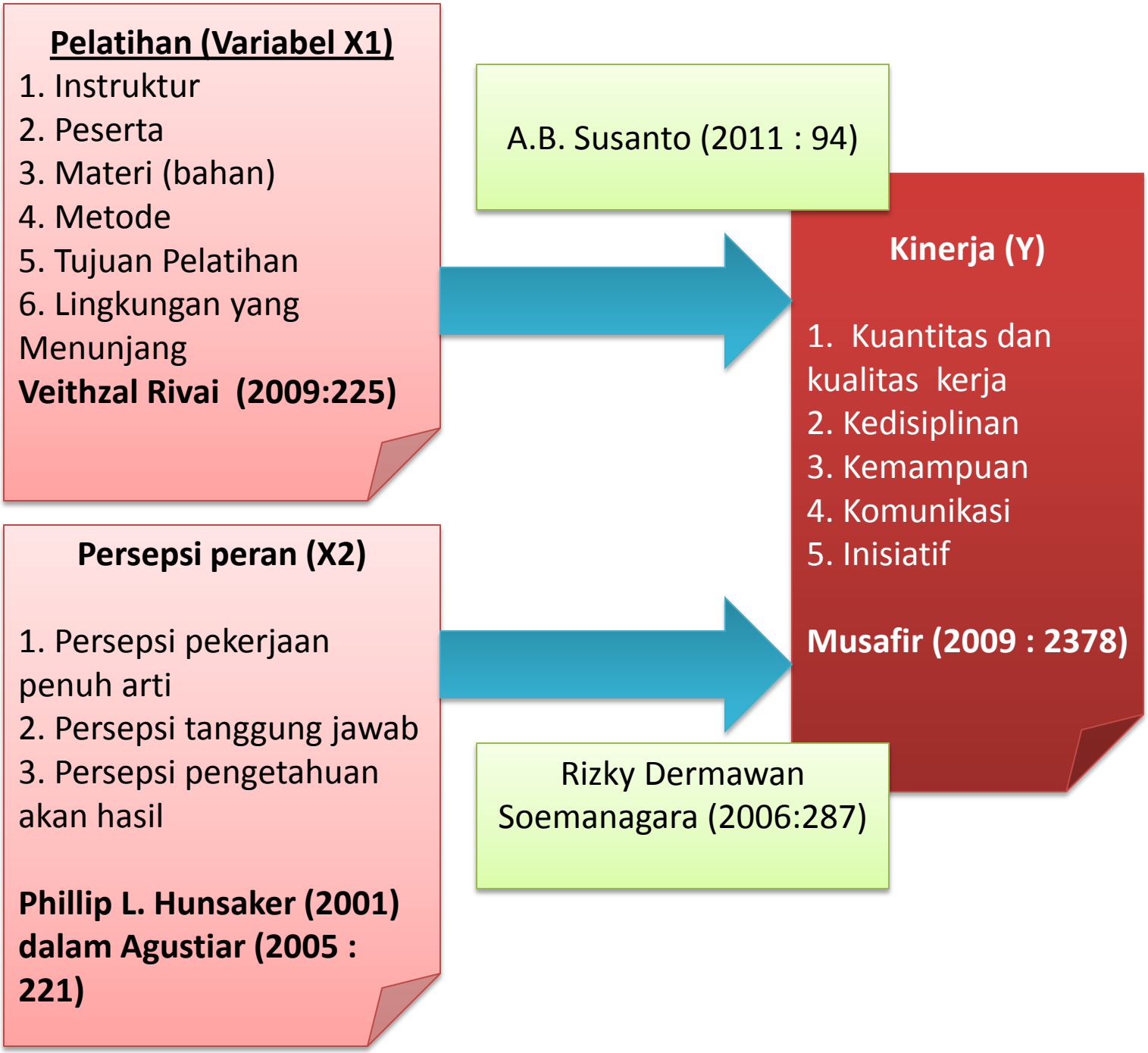
Keterkaitan antara Persepsi Peran dengan Kinerja

Menurut Rizky Dermawan Soemanagara (2006:287) adalah sebagai berikut :

"Jika persepsi peran yang dimiliki adalah tinggi, maka dapat dipastikan hasil dari memerankan peran memberikan "pertunjukan yang memuaskan untuk ditonton", dan demikian pula sebaliknya. "Hasil pertunjukan" atas peran seseorang dalam organisasi tidak lain merupakan kinerja dari seseorang".



PARADIGMA PENELITIAN



Hipotesis

- H1 : Pelaksanaan pelatihan pada PT.Lion Air Tower Jakarta sudah baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
- H2 : Persepsi peran karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta tinggi.
- H3 : Kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta tinggi.
- H4 : Pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.
- H5 : Persepsi peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta.

Metodologi Penelitian

Unit Penelitian	PT. Lion Air Tower Jakarta
Operasional Variabel	Terdapat 3 variabel Pelaksanaan Pelatihan → 6 indikator Persepsi Peran → 3 indikator Kinerja → 5 indikator
Metode & Desain Penelitian	Deskriptif & Verifikatif
Sumber Data	Data Primer
Teknik Penentuan Data	Sampel Berdasarkan Konsensus
Teknik Pengumpulan Data	Observasi, Wawancara, Kuesioner
Model Analisis	Regresi Linier Berganda
Rancangan Analisis	Analisis Deskriptif / Kualitatif Analisis Verifikatif / Kuantitatif Koefisien Korelasi
Pengujian Hipotesis	Uji t

HASIL UJI VALIDITAS

Varibel Pelaksanaan Pelatihan Karyawan (X_1)

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Pelaksanaan Pelatihan Karyawan (X1)	1	0,736	0,254	Valid
	2	0,652	0,254	Valid
	3	0,375	0,254	Valid
	4	0,463	0,254	Valid
	5	0,341	0,254	Valid
	6	0,563	0,254	Valid
	7	0,731	0,254	Valid
	8	0,423	0,254	Valid
	9	0,527	0,254	Valid
	10	0,535	0,254	Valid
	11	0,321	0,254	Valid
	12	0,445	0,254	Valid

Variabel Persepsi Peran (X_2)

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Persepsi Peran (X2)	1	0,542	0,254	Valid
	2	0,513	0,254	Valid
	3	0,715	0,254	Valid
	4	0,520	0,254	Valid
	5	0,571	0,254	Valid
	6	0,637	0,254	Valid
	7	0,426	0,254	Valid
	8	0,500	0,254	Valid
	9	0,924	0,254	Valid

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,759	0,254	Valid
	2	0,672	0,254	Valid
	3	0,525	0,254	Valid
	4	0,718	0,254	Valid
	5	0,631	0,254	Valid
	6	0,465	0,254	Valid
	7	0,657	0,254	Valid
	8	0,645	0,254	Valid
	9	0,592	0,254	Valid
	10	0,370	0,254	Valid



HASIL UJI RELIABILITAS

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Pelaksanaan Pelatihan	0,820	0,70	reliabel
Persepsi Peran	0,720	0,70	reliabel
Kinerja Karyawan	0,909	0,70	reliabel

Analisis Deskriptif Pelaksanaan Pelatihan Karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta

Gambaran Kategori Pelaksanaan Pelatihan Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Instruktur	449	600	74,8	Baik
2	Peserta	425	600	70,8	Baik
3	Materi	344	600	57,3	Cukup Baik
4	Metode	425	600	70,8	Baik
5	Tujuan pelatihan	407	600	67,8	Cukup Baik
6	Lingkungan yang menunjang	454	600	75,7	Baik
Total		2504	3600	69,6	Baik

Analisis Deskriftif Persepsi Peran Karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta

Gambaran Kategori Persepsi peran Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Persepsi pekerjaan penuh arti	683	900	75,9	Baik
2	Persepsi tanggung jawab	759	900	84,3	Sangat Baik
3	Persepsi pengetahuan hasil	646	900	71,8	Baik
Total		2088	2700	77,3	Baik



Analisis Deskriftif Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta

Gambaran Kategori Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kuantitas dan kualitas kerja	437	600	72,8	Baik
2	Kedisiplinan	419	600	69,8	Baik
3	Kemampuan	447	600	74,5	Baik
4	Komunikasi	486	600	81,0	Baik
5	Inisiatif	473	600	78,8	Baik
Total		2262	3000	75,4	Baik

ANALISIS VERIFIKATIF

Correlations

		Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	,470
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60

Correlations

		Kinerja
Persepsi Peran	Pearson Correlation	,570
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60



Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,186	4,018		2,286	,026
	Pelatihan	,262	,109	,276	2,404	,020
	Persepsi Peran	,497	,126	,452	3,933	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Kesimpulan

- Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta termasuk dalam kategori baik. Hampir seluruh indikator pelaksanaan pelatihan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan secara rutin selalu mengadakan pelatihan berdasarkan tujuan yang diharapkan perusahaaan, yaitu karyawan dapat dengan cepat mengerti dan mampu dalam praktek apabila sistem alat kerja *call center* berganti lagi.
- Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa persepsi peran karyawan pada PT. Lion Air Tower Jakarta termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah persepsi tanggung jawab dikategorikan sangat baik, diikuti indikator persepsi pekerjaan penuh arti dengan kategori baik, sedangkan indikator persepsi pengetahuan hasil mendapat penilaian terendah dan dikategorikan baik. Hal ini terbukti dari fenomena bahwa *background* lulusan karyawan *call center* mayoritas dari SMA, jadi karyawan masih kurang memaknai dari persepsi pengetahuan hasil.



- Hasil analisis membuktikan bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang sedang. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hasil analisis membuktikan bahwa persepsi peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang sedang. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.





Terima kasih..