



- 1) Mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua jurusan dan selanjutnya dilanjutkan kepada Dekan Fakultas Dakwah prodi psikologi melalui staff akademik, surat ijin penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak Fakultas pada tanggal 8 Mei 2012.
- 2) Pada tanggal 11 Mei 2012 peneliti membawa surat ijin dari pihak Fakultas dan berkas proposal untuk diserahkan kepada pihak PT. ISS Indonesia.
- 3) Peneliti kemudian berhubungan langsung dengan supervisor yang berada di PT. ISS Indonesia. Selanjutnya peneliti pun menyampaikan apa yang menjadi tujuan kedatangannya, yaitu meminta izin mengadakan penelitian di PT. ISS Indonesia. Setelah itu supervisor meminta waktu untuk mempelajari proposal penelitian.
- 4) Dua hari kemudian peneliti mendatangi supervisor kembali. Setelah bertemu dengan pihak supervisor peneliti mendapat jawaban positif, dan pada akhirnya dari pihak PT. ISS Indonesia memberi izin dan merekomendasikan untuk dapat mengambil data di Rumah Sakit Mitra Keluarga Waru Sidoarjo. Alasan supervisor merekomendasikan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Waru Sidoarjo, karena karyawan outsourcing yang bekerja di Rumah Sakit Mitra Keluarga Waru Sidoarjo khususnya pada bagian cleaning service belum pernah dilakukan penelitian skripsi. Setelah itu supervisor membantu jalannya penelitian.









### C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan sebagaimana hasil uji analisis korelasi *kendall's tau* yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 Sesuai dengan kaidah jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan ditolak atau lebih jelasnya terdapat hubungan antara intensitas pelatihan dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada table *correlation* terdapat nilai 0,965. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan signifikan artinya semakin tinggi intensitas pelatihan yang diikuti karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan juga sebaliknya semakin rendah intensitas pelatihan maka akan diikuti pula semakin rendahnya kinerja karyawan. Karena dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan mereka dalam kinerja. Dalam pelatihan diberikan intruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Oleh karena itu untuk mencapai taraf efisiensi dan

produktifitas yang tinggi, seorang pimpinan perusahaan atau instansi terkait harus dapat mengetahui dan melayani kebutuhan karyawan. Besar kecilnya prestasi yang diberikan oleh karyawan dapat terpenuhi apabila mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan kecakapan karyawan yang sesuai dengan bakat dan lapangan kerjanya salah satunya dengan cara melakukan pelatihan kepada karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Noornissa Sarah Ginanjar (2009) dengan judul Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan *Front Office* di Novotel Nusa Dua Bali. Dalam penelitian ini peneliti melihat adanya hubungan antara variabel X1 dengan Y, dan X2 dengan Y. Berdasarkan hasil analisis rank spearman diperoleh hasil, nilai hubungan sebesar 0.516 antara variabel X1 dengan variabel Y, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003, dan hasil analisis antara X2 dengan Y diperoleh hasil, nilai hubungan sebesar 0.575 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, oleh karena hasil keduanya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0.05, maka hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara X1 dengan Y dan X2 dengan Y. Diperoleh kesimpulan adanya pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja dengan kinerja.

Ekawati (2004) dengan tema Pengaruh Pelatihan Kerja (training) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Maintenance PT. Sorini Corporation Tbk di Desa Ngerong Kab. Pasuruan). Aspek atau faktor-faktor yang diteliti mengenai metode-metode yang



dipakai meliputi metode *On The Job* dan *Off The Job*. Kemudian faktor-faktor lainnya adalah mengenai kemampuan pelatih dan sasaran pelatihan. Hasil penelitian menghasilkan dalam uji analisis regresi diketahui bahwa faktor yang berpengaruh adalah sasaran pelatihan, yaitu dengan nilai probabilitas 0,031 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa apabila sasaran dalam pelatihan tercapai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan dari hasil analisis *Compare Means* diketahui bahwa terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Ini terbukti dari nilai rata-rata produktivitas sebelum pelatihan sebesar 327,67 dan sesudah pelatihan sebesar 373,37. Kemudian dari hasil korelasi diperoleh angka sebesar 0,296 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti bahwa korelasi antara keduanya adalah kuat ( $0,796 > 0,5$ ) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

Hari (2005), dengan judul penelitian “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemeritahan Kabupaten Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bidang Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemeritahan Kabupaten Madiun. Dari hasil analisis uji T secara parcial di ketahui variable pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan, sedangkan variable berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan.

Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Simanjuntak (1997:90) dalam bukunya “Manajemen dan Evaluasi Kinerja” yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human invesment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan.

As’ad (2004:66) Pengembangan kecakapan kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara dan salah satu diantaranya melalui program *training* dalam perusahaan. Dengan *training* dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dengan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan perkataan lain *training* dan pengembangan dapat menambah keterampilan kerja karyawan.