

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PACIFIC INDO PACKING SURABAYA

Umi Nur Cholis
Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya”. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui perubahan atau penambahan keterampilan terhadap bidang kerja masing-masing. Dengan diberikan pelatihan maka pekerja memperoleh pengetahuan yang luas, mampu meningkatkan keterampilan, keahlian dan sikap dalam bekerja serta mampu menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket disebar pada sejumlah sampel yaitu seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 35 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji t dalam analisis regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Pcking Surabaya. Semakin seringnya pelatihan diberikan dan dilaksanakan secara terus-menerus atau berkelanjutan maka akan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Produktivitas

ABSTRACT

This study raised the title of the training effect on employee productivity in PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Training is one way to improve the quality of human resources through the alteration or addition to the skills of their respective work. With the training who is given to employees then able obtain extensive knowledge, able improve the skills, expertise and attitude in work and able to deal with problems at work. Productivity in General can be interpreted as the ratio of the rate of the output (output) with input (input). The type of research is quantitative deskriptive study, The variables examined are free variables are bound variables and job training that is employee productivity. Data collection techniques used in this research is the observation and questionnaires distributed on a number of samples of all employees are part of production consists of 35 employees. Data analysis techniques using a t-test in simple linear regression analysis. From the results of the research note that the influential employee training significantly to labor productivity in PT. Pacific Indo Packing Surabaya. The more frequent training given and implemented on an ongoing basis or sustainable it will be able to improve their knowledge, skills and creativity of work of each employee.

Keywords: training and productivity

Dalam proses pelaksanaan manajemen perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur utama karena keberadaannya sangat penting dan mempunyai peranan yang besar terhadap stabilitas dan kontinuitas perusahaan karena faktor sumber daya manusia inilah yang

mendayagunakan faktor yang lainnya sehingga kemampuan sumber daya manusia harus dikembangkan secara terus menerus. Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk menjaga dan meningkatkan hasil produksi yang berkualitas bagi suatu perusahaan.

Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan memberi manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Dimana manfaat yang diperoleh karyawan adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka. Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan. Masalah pelatihan merupakan masalah yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Program pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan, (Jurnal Nikewati : 2011). Program pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan, yaitu melalui pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, Simamora (1997:237).

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sinungan (2008:3), mengemukakan bahwa kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Sedangkan Triton (2010:84), mengemukakan pendapatnya bahwa produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total. Dengan demikian produktivitas terpadu dicapai dengan menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber daya-sumber daya secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sumber daya manusia.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Pacific Indo Packing Surabaya terutama pada karyawan bagian produksi mencerminkan bahwa para karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini terlihat para karyawan sedang bersantai saat jam kerja, sehingga sering terjadi kecelakaan kerja saat mesin produksi berjalan. Para karyawan juga sering absen tanpa alasan yang jelas, sehingga terlihat bahwa kedisiplinan para karyawan sangat rendah dan lain sebagainya. Melihat banyaknya kecelakaan kerja akibat kecerobohan karyawan dalam menjalankan mesin produksi saat ini serta rendahnya kedisiplinan karyawan, maka pelatihan kerja sangat penting karena dengan berkembangnya teknologi juga akan menimbulkan berbagai resiko yang mungkin terjadi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil dari program penyelenggaraan program pelatihan ini pada dasarnya diarahkan untuk peningkatan kinerja para karyawan, agar tumbuh profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Produktivitas perusahaan sangat diharapkan dapat meningkat secara terus-menerus untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika, dikemukakan oleh Rivai (2005:16). Produktivitas merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali kinerja sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Oleh karena itu program pelatihan bagi karyawan harus dilaksanakan di organisasi manapun untuk meningkatkan produktivitas masing-masing karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya

yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya, Hasibuan (2006:225). Berdasarkan pendapat tersebut, sangat jelas sekali bahwa program pelatihan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara tanggal 20 Desember 2012, diperoleh keterangan bahwa PT. Pacific Indo Packing adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemeriksaan kemasan kayu *ekspor*. *Output* yang dihasilkan oleh perusahaan ini selain jasa pengemasan berbahan kayu kepada pihak lain, perusahaan juga memberi sertifikat pada kemasan kayu yang sudah bersih dari hama sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam *International Standard for Phytosanitary Measures* untuk kemasan kayu atau biasa disebut dengan ISPM # 15. Karena banyaknya produksi yang dipesan oleh pelanggan dan minimnya pegawai, sehingga pegawai terkadang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien. Selain dengan penambahan pegawai, PT. Pacific Indo Packing melaksanakan program pelatihan untuk para pegawainya agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana yaitu melayani pesanan pelanggan dengan baik dan tepat waktu.

Perusahaan ini melaksanakan program pelatihan baik internal maupun eksternal. Program pelatihan eksternal dilakukan di luar perusahaan dengan menyesuaikan karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya

membutuhkan program pelatihan tersebut. Pada tahun 2011 lalu beberapa karyawan perusahaan mengikuti berbagai pelatihan eksternal diantaranya adalah pelatihan sistem manajemen mutu, pelatihan manajer teknis, pelatihan sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Program pelatihan internal dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri, setiap program pelatihan ini dilaksanakan, seluruh staf dalam kantor harus mengikuti. Pelatihan internal yang pernah dilaksanakan perusahaan diantaranya adalah: (a) Pelatihan tata cara penerimaan telepon bagi seluruh staf Administrasi/Keuangan/Akuntansi, dilaksanakan pada tanggal 23 April 2011, jam 12.00-15.00, dihadiri oleh 20 peserta, dengan instruktur pelatihan bapak Bambang AP dan Isjunianto. P. (b) Pelatihan Evaluasi dan Penyegaran, dilaksanakan tanggal 20 Februari 2011, jam 12.00-15.00, dihadiri oleh 34 peserta dengan instruktur pelatihan bapak Bambang AP. Dan lain sebagainya. Dengan diadakannya program pelatihan tersebut perusahaan berharap agar program tersebut dapat memberi manfaat yang positif untuk karyawan maupun perusahaan serta meningkatkan pelayanan pada pelanggan. Dari beberapa program pelatihan yang dilaksanakan tidak semua pelatihan membuahkan hasil yang baik, ada juga pelatihan yang sia-sia saja karena kurangnya minat dan kesadaran dari peserta pelatihan tentang pentingnya pelatihan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini yaitu mengenai pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Berangkat dari rumusan masalah penelitian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang no.13 Tahun 2003) tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam

sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni sebagai pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti : bakat, minat, motivasi, dan aspirasi, pengalaman pribadi.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalaik 2005:10). Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. Diharapkan selanjutnya pelatihan dapat mengubah cara kerja pegawai, yakni mengarah pada peningkatan produktivitas kerja dan pada umumnya pelatihan yang dilaksanakan berorientasi pada jangka pendek.

Tujuan dan Manfaat pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain : (a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology. (b) Meningkatkan produktivitas kerja. (c) Meningkatkan kualitas kerja. (d) Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia. (e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. (f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal. (g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. (h) Menghindari kerusakan. (i) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai (Mangkunegara 2008:52).

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum

melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

Jenis-jenis Pelatihan

Terdapat banyak jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan bagi para pegawainya. Sebelum program pelatihan dilaksanakan perlu diperhatikan beberapa faktor seperti perbedaan setia individu, hubungan dengan jenis pekerjaan, motivasi pegawai, seleksi peserta dan instruktur serta pemilihan jenis pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

Berikut jenis-jenis pelatihan yang terdapat didalam organisasi: (a) Pelatihan keahlian. (b) Pelatihan ulang. (c) Pelatihan lintas fungsional. (d) Pelatihan tim. (e) Pelatihan kreativitas (Simamora 1997:239).

Prinsip-prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut : (a) Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. (b) Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. (c) Penatar harus mampu memotivasi dan menyeberangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran. (d) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respons yang positif dari peserta. (e) Menggunakan konsep *shapping* (pembentukan) perilaku (Mc. Gehee dalam Mangkunegara, 2009:44).

Sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang disyaratkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan

haruslah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan yang paling penting adalah setiap perusahaan tidak boleh membedakan pegawai satu dengan yang lainnya, karena pada hakikatnya setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

Unsur Pelatihan

Program pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut : (a) Peserta pelatihan. (b) Pelatih. (c) Lamanya pelatihan. (d) Bahan latihan. (e) Bentuk latihan (Hamalik 2008:35).

Unsur-unsur pelatihan diatas dapat dijadikan sebagai faktor-faktor tingkat pengukur keberhasilan dari penilaian pelatihan itu sendiri. Yang mana pelatihan tersebut dapat dinilai dari segi individual atau dari perusahaan itu sendiri.

Metode Pelatihan

Metode-metode pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut: (a) *On the job*. (b) *Vestibule*. (c) *Demonstration and example*. (d) *Simulation* (e) *Apprenticeship*. (f) *Classroom methods*. (g) Ceramah atau kuliah. (h) rapat. (i) Metode diskusi. (j) Metode seminar. (k) *Role playing* (Subekhi dan Jauhar 2012:87).

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Model Pelatihan

Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Model-model tersebut adalah sebagai berikut: (a) *Public Vocational Training (refresing course)*. (b) *Apprentice Training*. (c) *Vestibule Training (off the job training)*. (d) *On the job training* (latihan sambil bekerja). (e) *Pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan). (f) *Induction training* (latihan penempatan). (g) *Superisory training* (latihan pengawas). (h) *Understudy Training*. (i) Sistem kemagangan (*internship training*) (Hamalik (2008:20).

Model pelatihan yang dipilih dan diselenggarakan ditentukan oleh fungsi pelatihan, kebijakan ketenagaan, permasalahan

dalam organisasi, kategori ketenagaan, dana dan waktu yang tersedia.

Proses Pelaksanaan dan Ukuran Program Pelatihan

Ada enam pelaksanaan program pelatihan yang harus diperhatikan, pelaksanaan program pelatihan tersebut adalah:(a) Persiapan. (b) Obyek atau sasaran. (c) Waktu pelaksanaan. (d) Metode. (e) Tenaga pelaksana. (f) Evaluasi dan pelaporan (Hamalik (2007:113).

Pada umumnya ukuran yang dapat digunakan untuk menilai suatu cara latihan adalah tujuan masing-masing latihan yang bersangkutan. Dapat tidaknya suatu tujuan direalisasikan, menentukan dapat tidaknya/efektif tidaknya cara latihan tersebut, maka dibutuhkan penilaian terus-menerus terhadap pelaksanaan atas pelatihan tersebut. Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Penilaian efektivitas pelatihan meliputi : (a) Reaksi. (b) Belajar. (c) Perilaku. (d) Hasil (Simamora (1997:328).

Berdasarkan evaluasi terhadap pelatihan ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil berupa peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam arti dapat meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pemahaman umum dan keterampilan melaksanakan pekerjaan serta dapat memberika suatu hasil yang memuaskan dan lebih-lebih dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Pemberian pelatihan yang efektif memungkinkan diperolehnya peningkatan kualitas pekerjaan, produktivitas, loyalitas dan kinerja seorang karyawan. Untuk menilai efektivitas suatu pelatihan dapat dilakukan secara umum dengan cara menggunakan pembandingan dan tanpa pembandingan.

Dari teori-teori tentang pelatihan di atas, maka untuk mengukur proses pelatihan yang ada di PT. Pasific Indo Packing Surabaya, peneliti menggunakan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Simamora (1997:328) bahwa ada beberapa pengukuran pelatihan karyawan yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut: (a) reaksi. (b) Belajar. (c) Perilaku. (d) Hasil.

Produktivitas

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlihat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Paul dalam Saksono (2007:133), mengatakan “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan”.

Sedangkan menurut Doktrin pada Konferensi Oslo 1984 dalam Sinungan (2008:17), di jelaskan bahwa : “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan 2008:18). Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta atau total.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian produktivitas secara umum dapat diartikan

sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu: (a) Kualitas dan kemampuan. (b) Sarana pendukung. (c) Suprasarana (Afrida 2007:37).

Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah :manusia, modal, metode atau proses, lingkungan organisasi, produksi, lingkungan negara, lingkungan internasional maupun regional, dan umpan balik. Setiap faktor-faktor ini mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap produktivitas. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari faktor-faktor tersebut dapat dijadikan bahan kajian bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Yang akan berpengaruh juga pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Faktor-faktor yang menyebabkan meningkatkan produktivitas

Menurut Timpe (2010:12) mengemukakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui berbagai cara antara lain : (a) Pengurangan dalam rentang pembuatan produk-produk dengan penghematan di seluruh pabrikasidan rantai pemasokan. (b) Pengenalan suatu system penunjang kepuasan manajemen. (c) Pembukaan pusat pergudangan yang memiliki tempat penyimpanan otomatis dan diperolehnya kembali penggantian beberapa fasilitas usang yang lebih kecil. (d) Pembangunan kembali dan peningkatan program pengawasan kualitas. (e)

Pemakaian rancangan yang ergonomis di tempat-tempat kerja untuk mewujudkan efisiensi dan kenyamanan bekerja yang lebih baik. (f) Arus kerja yang lancar untuk menghindari penambahan staf dalam mengatasi kegiatan puncak. (g) Penentuan-penentuan dalam memakai fasilitas komputer. (h) Perancangan menara kantor baru yang hemat energi.

Faktor pertumbuhan produktivitas yang sangat penting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku sering kali terbuang sia-sia, jika kita mempertimbangkan tenaga maupun bahan baku, maka gambaran ini meningkat dalam jumlah yang besar (Syarif 2010:34). Tujuan yang paling penting adalah dengan merancang metode-metode untuk memproduksi jumlah hasil produksi yang sama dengan energi dan material yang sedikit serta mengganti material maupun alat-alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin lebih memproduksi barang lebih dari jumlah bahan yang sama.

Meningkatkan produktivitas juga tergantung pada pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas sendiri dengan pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas. Cara peningkatan produktivitas yang baik adalah dengan melaksanakan teknik peningkatan produktivitas dengan menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas

Pada umumnya terdapat beberapa faktor penyebab turunnya produktivitas perusahaan, diantaranya adalah: (a) Menurunnya prestasi. (b) Meningkatnya *labour turnover*. (c) Meningkatnya kerusakan. (d) Timbulnya kegelisahan, tuntutan, pemogokan (Saksono 2007:119-120).

Menurut Mulyono (2010:27), mengemukakan kunci bagi produktivitas perusahaan adalah menyusun pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Kesulitan yang ada dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah

cara memacu pekerja kantor untuk lebih efektif melakukan pekerjaan. Alasan pokoknya adalah kurangnya norma dan standar yang disusun secara baik atas jenis-jenis pelaksanaan kerja pada masing-masing bagian yang berbeda-beda.

Dari penjelasan di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan dan berakibat pada turunnya produktivitas perusahaan. Yang paling sering terjadi pada perusahaan-perusahaan saat ini adalah disebabkan karena penetapan tujuan yang salah oleh perusahaan. Perusahaan seringkali menetapkan standar produksi melebihi batas maksimal tanpa memperhatikan kemampuan perusahaan serta kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan giat dalam bekerja jika selalu dilakukan pengawasan oleh pimpinan, misalnya dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Metode-metode pokok pengukuran produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Menurut Sinungan (2008:23) perbandingan tersebut adalah :

- a) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatannya.
- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seleksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Menurut Sinungan (2008:24), paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Pt = \frac{Ot}{L+C+R+Q}$$

Keterangan :

Pt = Produktivitas total (Total productivity)

L = Faktor masukan tenaga kerja (labour input factor)

C = Faktor masukan modal

R = Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli

O = Faktor masukan barang-barang dan jasa-jasa yang beraneka macam

Ot = Hasil total

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran produktivitas kita dapat menghitung tenaga kerja, modal serta faktor-faktor produktivitas lainnya. Akibatnya produktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu system pengukuran akan meningkatkan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Kedua, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun.

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2001:71) menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kriteria-kriteria berikut ini :

1) Pengetahuan

Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat di benak seseorang. Pengetahuan yang diperoleh menjamin bisa tidaknya seseorang itu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh pada dunia kerja.

2) Keterampilan

Suatu bentuk kemampuan menggunakan pikiran, nalar, dan perbuatan dalam mengerjakan sesuatu secara efektif. Dalam dunia kerja keterampilan dirancang sebagai proses komunikasi belajar untuk mengubah perilaku pekerja menjadi cekatan, dan tepat dalam melakukan atau menghadapi tugas.

3) Disiplin kerja

Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

4) Sikap kerja

Suatu bentuk reaksi terhadap suatu obyek, memihak/tidak memihak yang merupakan keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan tindakan seseorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya. Dengan sikap yang baik akan merespon karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5) Etika kerja

Sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur dalam bekerja. Sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, sekelompok pekerja dan instansi terkait.

6) Kejelasan pekerjaan

Pemahaman individu pekerja terhadap aturan, cara-cara, ketentuan pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik serta perhatian penuh pada aturan yang berlaku akan membantu memahami kejelasan pekerjaan yang menjadi tugas dari pimpinan.

7) Kreativitas

Selalu melihat segala sesuatu dengan cara berbeda dan baru, dan biasanya tidak dilihat

oleh orang lain. Mengetahui permasalahan dengan sangat baik dan disiplin, melibatkan adanya ide-ide baru, berguna dan tidak terduga tetapi dapat diimplementasikan.

Jadi mengukur produktivitas adalah penting dan perlu juga diperhatikan adalah menggunakan data tersebut guna membangun produktivitas, sebab manfaat baru akan diperoleh kalau perilaku sudah diartikan sekaligus diwujudkan. Proses yang terjadi pada individu yang mendorong produktivitas diri dalam lapangan pekerjaan berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Pelaksanaan kerja ini adalah fungsi tingkah laku individu yang terarah dan ditujukan kepada satu obyek atau sasaran. Dalam menghitung produktivitas kerja setiap perusahaan berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh kondisi dan kemampuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya lebih memilih cara yang sederhana dan mudah dilakukan.

Dari teori-teori tentang produktivitas diatas, maka untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di PT. Pasific Indo Packing Surabaya, peneliti menggunakan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2001 :71) bahwa ada beberapa kriteria-kriteria pengukuran produktivitas yang harus diperhatikan sebagai acuan perusahaan setelah pelaksanaan pelatihan karyawan, kriteria-kriteria tersebut adalah : (a) Pengetahuan. (b) Keterampilan. (c) Disiplin kerja. (d) Sikap kerja. (e) Etika kerja. (f) Kejelasan pekerjaan. (g) Kreativitas.

Pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja

Pelatihan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Handoko (2008:11) mengemukakan bahwa : “program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja”. Semakin seringnya pelatihan diberikan dan dilaksanakan secara terus menerus serta berkelanjutan maka dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Notoatmojo (2009:17) bahwa “pelatihan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai”. Selain

itu dengan pelatihan maka dapat memperoleh dua sasaran sekaligus yaitu karyawan yang dapat memberikan kontribusinya yang semakin besar demi kepentingan perusahaan agar mutu karyawan semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

Dengan demikian jika pelatihan dihubungkan dengan produktivitas kerja karyawan, maka menurut penulis antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan karena pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dengan kata lain adanya pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik dan meningkat. Dari pernyataan ini jelas bahwa pimpinan perusahaan semakin dituntut tanggung jawabnya dalam bidang pelatihan agar produktivitas seluruh pegawai bisa lebih baik dan meningkat.

Hipotesis

Sugiyono (2009:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Sedangkan menurut Arikunto (2006:71) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan peneliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uraian pada kerangka teori dan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

$$H_o = \mu_0 \neq 0 \quad H_a = \mu_0 = 0$$

Keterangan :

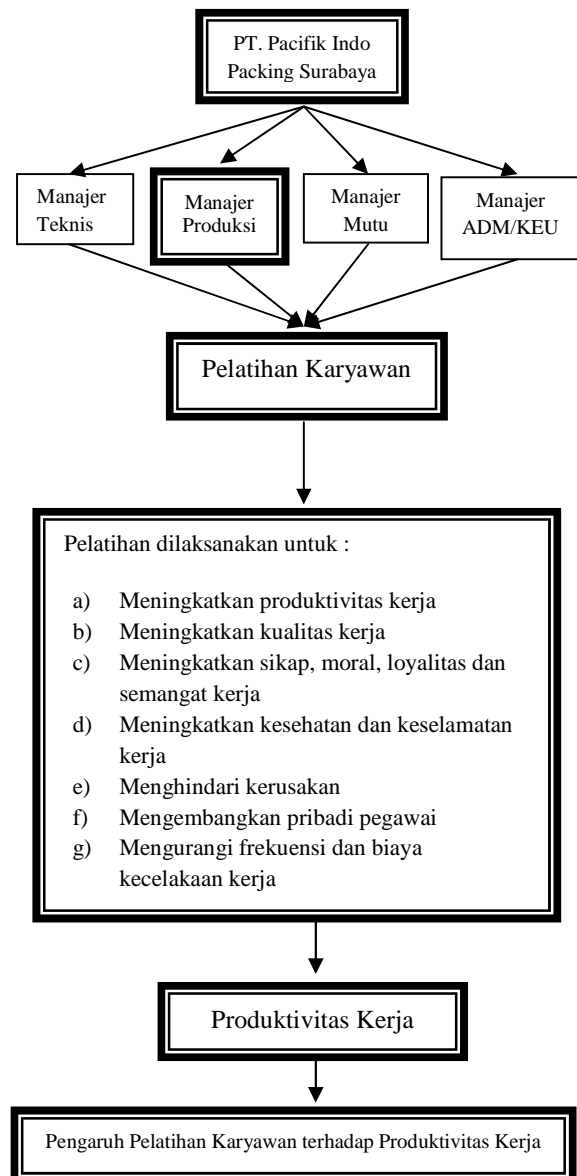
H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya

Penelitian terdahulu

- Penelitian dari Mayang Wahyu P, Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SIER Surabaya (tahun 2007). Dengan sampel 30 orang dan hasil penelitiannya adalah pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Penelitian dari Mursidi, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang (tahun 2005). Dengan sampel 35 orang dan hasil penelitiannya adalah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Penelitian dari Eko Wahyu Hardian-syah, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempol-kerep Mojokerto (tahun 2006). Dengan sampel 25 orang dan hasil penelitiannya adalah pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagan Kerangka Berpikir



Gambar 2.3 Bagan kerangka berpikir dalam penelitian pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya (sumber : Diolah Peneliti)

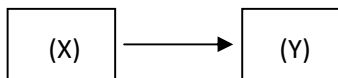
Dapat dijelaskan bahwa peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Masing-masing karyawan mempunyai tugas yang berbeda-beda, untuk mendapatkan karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, seorang pimpinan harus melaksanakan program pelatihan untuk karyawannya, terutama pada bagian produksi karena karyawan bagian produksi sangat

dominan peranannya dalam menentukan keberhasilan pelayanan dan kelancaran operasional produksi. Program pelatihan memiliki manfaat yang sangat banyak baik bagi karyawan maupun perusahaan, diantaranya adalah meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap, moral, loyalitas dan semangat kerja dan lain sebagainya. Dengan diadakannya penelitian ini akan diketahui apakah pelatihan karyawan membawa dampak yang positif atau berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk memperoleh hasil dari tujuan penelitian penulis menggunakan uji statistik dalam mengolah data.

Rancangan penelitian yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X = Variabel bebas yaitu pelatihan karyawan

Y = Variabel terikat yaitu produktivitas kerja

Dari gambar bagan diatas tentang variabel penelitian yang akan diteliti dapat diterangkan bahwa variabel pelatihan karyawan yang merupakan bebas (X), digambarkan memiliki pengaruh dengan produktivitas kerja yang merupakan variabel terikat (Y).

Lokasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah di PT. Pacific Indo Packing Surabaya dengan alamat: Jl. Rungkut Mapan Barat V BE/1 Surabaya 60293. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei tepatnya akan dimulai pada tanggal 01 Mei 2013 sampai selesai.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Pacific Indo Packing Surabaya bagian produksi yang telah melaksanakan atau mengikuti program pelatihan minimal sebanyak 3 kali. Karyawan bagian produksi yang akan dijadikan sampel penelitian dapat terukur yaitu berjumlah 35 orang. Alasan dipilihnya karyawan bagian produksi karena

selain pentingnya karyawan dibagian lain seperti bagian administrasi, keuangan, manajemen mutu, manajemen teknis, karyawan bagian produksi sangat dominan peranannya dalam menentukan keberhasilan pelayanan dan kelancaran operasional produksi di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Menurut Arikunto (2006:134) apabila subjek kurang dari 100, maka diambil semua sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili keadaan yang sebenarnya. Mengingat jumlah populasi penelitian hanya sebesar 35 orang pekerja pada bagian produksi di PT. Pacific Indo Packing Surabaya, maka sampel penelitian diambil semua sebagai sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik observasi dan angket. Teknis analisis datanya menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Penulis mendapatkan hasil observasi mengenai sejarah berdirinya perusahaan yaitu pada tahun 2002 FAO telah mengesahkan suatu standart ISPM #15 untuk kemasan kayu. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka pada tahun 2004 berdirilah PT. Pacific Indo Packing sebagai respon positif terhadap tantangan, peluang berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Perusahaan menentukan visi yaitu menjadi perusahaan kemasan kayu terbaik di Indonesia, berdasarkan standard barantan dan standard-standard lain yang berlaku. Dan visi: dalam upaya mewujudkan visi perusahaan, manajemen Pacific Indo Packing cabang Surabaya telah menetapkan kebijakan-kebijakan strategis : mempromosikan pelanggan dan *stake holder* lainnya sebagai mitra utama perusahaan, sehingga kepuasan pelanggan adalah bagian dari tujuan perusahaan dengan didukung oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya dan memiliki integritas yang tinggi,

teknologi yang tepat guna serta penerapan sistem manajemen mutu yang akan selalu melakukan perbaikan secara terus menerus.

Penulis mendapatkan hasil tentang karakteristik responden karyawan bagian produksi yang akan dijadikan sampel yaitu:

- a) Sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 88,6% dan perempuan sebanyak 4 orang atau 11,4%. Hal ini dikarenakan karyawan bagian produksi sebagian besar bekerja dengan tenaga sehingga diperlukan banyak karyawan laki-laki dari pada perempuan.
- b) Responden yang berumur dari 30-40 tahun sebanyak 31 orang atau 88,6%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,8% dan responden yang berumur 51-60 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%. Jadi responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 30-40 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan pada usia 30-40 tahun sangat dibutuhkan dalam produksi kemasan kayu karena tenaga yang digunakan sangat maksimal.
- c) Responden yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 9 orang atau 25,7% dan responden yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 26 orang atau 74,3%. Jadi sebagian banyak responden telah bekerja selama 4-6 tahun.
- d) Responden yang mengikuti pelatihan sebanyak 1-3 kali adalah sebanyak 11 orang atau 31,4% dan responden yang mengikuti pelatihan sebanyak 4-6 kali adalah sebanyak 24 orang atau 68,6%. Responden yang telah lama bekerja dapat mengikuti pelatihan lebih banyak dari pada yang baru saja bekerja. Hal ini dikarenakan responden yang telah lama bekerja harus lebih banyak lagi mengikuti pelatihan agar semakin dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Pelatihan karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Pacific Indo Packing Surabaya adalah pelatihan yang banyak diperuntukkan pada seluruh karyawan. Pelatihan yang sering dilaksanakan adalah pelatihan untuk menumbuhkan rasa semangat para karyawan dalam bekerja. Untuk para karyawan bagian produksi diharuskan mengikuti pelatihan tentang penggunaan mesin-mesin atau alat produksi baik

yang sudah lama maupun mesin-mesin atau alat produksi yang masih baru. Karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun diharuskan sudah mengikuti pelatihan sebanyak tiga kali agar produktivitas kerja karyawan meningkat dari tahun ke tahun, terutama pada penggunaan mesin-mesin produksi dapat dipergunakan dengan benar. Dengan kecepatan dan ketepatan penggunaan alat atau mesin-mesin produksi akan meningkatkan pula produktivitas kerja para karyawan. Tetapi tanpa semangat kerja yang baik, tugas-tugas dari pimpinan tersebut tidak akan mencapai hasil yang baik pula.

Pelatihan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan biasanya dilaksanakan di luar lingkungan kerja. Seperti pelatihan penyegaran yang biasanya dilaksanakan di daerah pegunungan berupa outbond. Pelatihan evaluasi yang biasanya di akhiri dengan acara hipnosilling, pelatihan ini dilaksanakan agar para karyawan menyadari bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangat penting. Untuk pelatihan penggunaan mesin-mesin atau alat produksi dilakukan langsung oleh pelatih yang diambil dari karyawan yang terpilih. Karyawan yang sudah terpilih menjadi seorang pelatih mengajarkan cara-cara penggunaan mesin-mesin produksi baik yang sudah lama maupun masih baru dengan benar pada karyawan bagian produksi. Pelatihan dilakukan langsung pada tempat kerja untuk mempermudah proses penjelasan materi dan untuk menghemat biaya pelatihan.

Pembahasan

Menentukan uji validitas

Dari hasil analisis menggunakan perhitungan SPSS for Windows versi 16.0 dapat dilihat bahwa nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,344. Dari table tersebut hasil uji validitas diperoleh r_{hitung} dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian sudah valid dan layak digunakan untuk mengambil data.

Menentukan uji reliabilitas

Dari hasil analisis menggunakan perhitungan SPSS for Windows versi 16.0 terlihat r

cronbach's alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel 0,344 maka atribut tersebut reliabel, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan karyawan (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sangat reliabel dan layak digunakan.

Dari hasil t hitung yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS for Windows dapat dilihat bahwa t hitung = 5,852, jadi dapat disimpulkan dengan ketentuan:

- a) Jika $|t_{rasio}| > t_{tabel}$, berarti variabel bebas ke- i memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantung (Y).
- b) Jika $|t_{rasio}| < t_{tabel}$, berarti variabel bebas ke- i tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantung (Y).

Jadi dalam penelitian ini t hitung $5,852 > t$ tabel 1,697. Sehingga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian variabel pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

Berdasarkan penyajian data di atas yang menyebutkan bahwa pelaksanaan pelatihan untuk menumbuhkan rasa semangat para karyawan dalam bekerja dilakukan pada seluruh karyawan dan untuk para karyawan bagian produksi diharuskan mengikuti pelatihan tentang penggunaan mesin-mesin atau alat produksi baik yang sudah lama maupun mesin-mesin atau alat produksi yang masih baru. Kurangnya kesadaran karyawan tentang ketelitian, kedisiplinan, keseriusan dalam bekerja membuat para karyawan sering ceroboh dalam bekerja. Sehingga sering kali karyawan absen dengan alasan yang tidak jelas, bermalasan saat bekerja, ceroboh dalam menjalankan mesin-mesin atau alat produksi, tidak memperdulikan jika ada pekerjaan yang belum selesai, kurang dapat bekerja kelompok. Dimana setelah mengikuti program pelatihan diharapkan karyawan mampu menambah pengetahuan yang luas, meningkatkan keterampilan, keahlian dan sikap dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Hamalik (2005) yang menyebutkan bahwa program pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Selain didapat kesesuaian dengan teori yang disebutkan dalam bab 2, penyajian data yang

diperoleh dari hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori hasil penelitian terdahulu yaitu dari Mursidi tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang : Hasil riset.” Kesesuaian dengan penelitian terdahulu ini dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan pelatihan yang bisa menumbuhkan motivasi bekerja pada para karyawan serta pelatihan penggunaan mesin produksi yang benar.

Dengan analisis data pada rumusan masalah yang telah dibahas dengan bantuan perhitungan SPSS versi 16.0 dengan pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pelatihan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan bahwa semakin seringnya program pelatihan dilaksanakan maka semakin menambah kesadaran karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Para karyawan menjadi semakin teliti saat bekerja, mentaati peraturan dari perusahaan, datang tepat waktu, tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, sering membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan kerja, cermat menggunakan mesin-mesin atau alat kantor, mampu bekerja kelompok, tidak bermalasan saat bekerja baik saat dalam pengawasan atasan maupun tidak.

Semakin seringnya pelatihan diberikan dan dilaksanakan secara terus menerus atau berkelanjutan maka akan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan. Selain itu dengan pelatihan maka dapat memperoleh dua sasaran sekaligus yaitu karyawan yang dapat memberikan kontribusinya yang semakin besar demi kepentingan perusahaan agar mutu perusahaan semakin meningkat yang pada gilirannya meningkatkan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dengan demikian jika masalah pelatihan karyawan dihubungkan dengan produktivitas kerja, maka antara pelatihan karyawan dan produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan karena pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Dalam

hal ini dengan kata lain adanya pelatihan karyawan maka produktivitas kerja akan lebih baik dan meningkat. Dari kenyataan ini jelaslah bahwa pimpinan perusahaan semakin dituntut tanggung jawabnya dalam bidang pelatihan karyawan agar produktivitas kerja seluruh pegawai bisa lebih baik dan meningkat.

Simpulan dan saran

Simpulan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dicantumkan pada bab 1 yaitu apakah ada pengaruh antara pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya, dengan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Pacific Indo Packing Surabaya adalah program pelatihan yang kesemuanya dapat membangun minat dan motivasi para pekerja terutama pekerja bagian produksi untuk lebih meningkatkan hasil produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik setelah dilakukan program pelatihan bagi karyawan bagian produksi PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan etika karyawan yang menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan, karyawan lebih disiplin dan mentaati peraturan, serta karyawan juga mampu mengoperasikan mesin atau alat-alat produksi yang sudah ada maupun masih baru dengan baik dan benar sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dari uji t diketahui bahwa t hitung $5,852 > t$ tabel $1,697$, berarti variabel pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Pcking Surabaya. Pelatihan karya dan produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan karena pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil observasi di PT. Pacific Indo Packing Surabaya diketahui bahwa para karyawan bagian produksi mengikuti program pelatihan tentang menumbuhkan semangat dan

motivasi karyawan dalam bekerja serta pelatihan penggunaan alat atau mesin-mesin produksi. Dari penelitian tersebut peneliti dapat memberikan saran pada perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan menjelaskan atau mensosialisasikan pentingnya program pelatihan untuk karyawan sebelum program pelatihan dilaksanakan sehingga para karyawan berminat untuk mengikuti program pelatihan tersebut.
2. Perusahaan hendaknya tidak hanya memilih salah satu karyawan sebagai pelatih tetapi juga sering mendatangkan pelatih dari luar sehingga dapat diperoleh materi yang baik dan terbaru.
3. Selain melaksanakan program pelatihan hendaknya perusahaan menugaskan salah satu karyawan sebagai pengawas saat karyawan bagian produksi bekerja. Sehingga pekerjaan mereka lebih terkendali dan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Afrida B.R. 2007. *Produktivitas Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harian Kompas, 2010. *Data Perusahaan Pelaksana Program Pelatihan*. (dikutip tanggal 3 Maret 2013).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kussriyanto, Bambang. 2009. *Pendidikan dan Latihan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyono, Mauled. 2010. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mursidi. 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nikewati, Wina. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja (training) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan bagian produksi Manik-Manik Jombang*. STIKOM JOMBANG
- Nasution, Mula. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Moch. 2005. *Penilaian Produktivitas*. Jakarta : Aksara.
- Saksono, Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Salinding, Roni. 2011. *Jurnal*. (www.repository.unhas.ac.id diakses tanggal 4 maret 2013).
- Sedarmayanti. 2001. *Good Governance (Kepemerintahan Yang baik) dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Syarif, Rusli. 2004. *Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Aksara.
- Syarif, Rusli. 2010. *Produktivitas*. Bandung : Aksara.
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya : UNESA.
- Tim. 2010. *Suplemen Buku Pedoman Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Timpe, A. Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Triton P.B. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyu, H. Eko. 2006. *Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)*. UNESA.
- Wahyu, P. Mayang. 2007. *Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SIER Surabaya*. UNESA.

