

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Rindi Apridianti¹, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.rindiapridianti@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 07-07-2024 | Disetujui: 08-07-2024 | Diterbitkan: 09-07-2024

ABSTRACT

Research to see the effect of job training on employee productivity. Respondents in this research will consist of employees at various levels and departments in the selected research location. The research results found that on-the-job training has a significant positive impact on employees, on-the-job training can also impact productivity and overall performance for employees in improving the skills, knowledge and competence of employees by consistently contributing to operational success and efficiency in the company.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Responden dalam penelitian ini akan terdiri dari karyawan di berbagai tingkat dan departemen di tempat penelitian yang dipilih. Hasil penelitian didapati bahwa Pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan bagi karyawan, pelatihan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan dengan tujuan berkontribusi terhadap keberhasilan dan efisiensi operasional di perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rindi Apridianti, & Sungkono. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 155-159. <https://doi.org/10.62710/ey6qap64>

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai industri. Pertama-tama, pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang tertentu. Dengan memiliki keterampilan yang lebih baik, karyawan menjadi lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Misalnya, dalam industri teknologi, pelatihan tentang penggunaan perangkat lunak atau pengembangan keterampilan teknis dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan proyek-proyek dengan lebih cepat dan lebih efektif.

Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan karir mereka dan menyediakan pelatihan yang relevan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat berdampak langsung pada produktivitas, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan juga tercermin dalam peningkatan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Dengan adanya pelatihan yang teratur, karyawan memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik. Contohnya, dalam industri manufaktur, karyawan yang terlatih dengan baik cenderung membuat produk dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah dan dalam waktu yang lebih singkat.

Selain itu, pelatihan kerja juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka di perusahaan, mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dan berkontribusi secara berkelanjutan. Ini mengurangi biaya dan gangguan yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Namun, efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk desain program pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, dan dukungan dari manajemen atas pelaksanaan pelatihan. Tanpa perencanaan yang baik dan dukungan yang memadai, pelatihan kerja mungkin tidak memberikan hasil yang diharapkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara sistematis mengevaluasi dan menyesuaikan program pelatihan mereka untuk memastikan bahwa mereka efektif dalam mencapai tujuan mereka dalam meningkatkan produktivitas karyawan. (Hasnadi, 2019)

METODE PENELITIAN

Perusahaan Manufaktur: Studi dapat dilakukan di pabrik atau fasilitas produksi di sektor manufaktur, di mana pelatihan kerja sering kali diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi dalam proses produksi.

Responden dalam penelitian ini akan terdiri dari karyawan di berbagai tingkat dan departemen di tempat penelitian yang dipilih, Untuk memperoleh data tentang masalah yang akan diteliti, maka penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Observasi. Untuk melakukan pengamatan tentang penggunaan desain produk pada usaha

2. Angket. SAngket ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang desain produk dan peningkatan pendapatan
3. Dokumen, digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-manusia. Sumber ini terdiri dari dokumen dan catatan. Dokumen juga digunakan untuk mencari data historis. Dokumen bisa berupa surat, gambar, atau karya menumental seseorang

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validasi diukur dengan cara menghitung korelasi antar skor masing – masing pernyataan pada kuesioner, jika koefisien positif dan lebih besar dari 0,261 maka indikator dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung (X1)	r Hitung (Y)	r Tabel	Ket
1	0,869	0,395	0,261	Valid
2	0,848	0,481	0,261	Valid
3	0,773	0,542	0,261	Valid
4	0,815	0,680	0,261	Valid
5	0,691	0,619	0,261	Valid

Sumber: Data yang diperoleh SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen yang digunakan variabel penelitian dengan nilai r-hitung > dari r-tabel (0,261) hal ini menunjukkan bahwa berbagai pernyataan dalam penelitian tersebut dikatakan valid dan layak digunakan sebagai intrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi konsisten dan stabil dalam menghasilkan hasil yang sama pada kondisi yang sama, maka hasil yang akan diperoleh akan sama. Uji reliabilitas mamapu menunjukan sejauh mana instrumen dapat dipercaya dan diharapkan. Nilai suatu instrumen dapat dikatan reliabel apabila nilai Cronbach Alpa > 0,70

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	KRITERIA PENGUJIAN		
	Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X)	0,70	1,129	RELIABEL
Produktivitas (Y)	0,70	0,706	RELIABEL

Sumber: Data yang diperoleh SPSS, 27, 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang disajikan diatas menunjukan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian menunjukan tingkat realibitas yang baik (*koefisien Cronbach Alpa . 0,70*) , maka instrumen penelitian ini dapat digunakan dan di distribusikan ke seluruh target yang sudah ditentukan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Diterminasi

Koefisien Diterminasi R² bertujuan untuk menganalisis regresi dalam menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas dalam data yang diamati. Nilai koefisien determinasi untuk tiga variabel bebas digunakan R Square, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Diterminasi

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,613
R Square	0,376
Adjusted R Square	0,168
Standard Error	0,102
Observations	5

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai R Square adalah 0,376 yang menunjukan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan adalah sebesar 37,6%, sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan bagi karyawan, pelatihan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan dengan tujuan berkontribusi terhadap keberhasilan dan efisiensi operasional di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10 No. 2(4), 142. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Masdaini, E., & Dewi, H. A. (2022). Analisis Keputusan Pembelian pada Konsumen Warung Kopi Nilang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi*, 2(1), 20–28.
- Nur, S., Rahmawati, E., Hasanah, M., Rohmah, A., Adytia, R., Pratama, P., Anshori, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Privasi Dan Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 1–23.

<https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.328>

Rianto, D., & Mifta, M. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori* (Issue September).

<https://www.researchgate.net/publication/354521941%0AHUBUNGAN>

Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>