

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PADA PT. AICE JATIM INDUSTRY MOJOKERTO

Putri Gresia Natalia¹, Dian Ayu Susetyanti², Munthaha Nimah³, Miftakhul Khoiriyah⁴, Arthur Daniel Limantara⁵
^{1),2),3),4)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
⁵⁾ Sekolah Tinggi Teknologi Cahaya Surya, Kota Kediri, Jawa Timur
munthaha.nimah01@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training on company productivity at PT. Aice Jatim Industry Mojokerto. This study used a quantitative method and the sample used was 20 respondents using a random sampling technique. The results of this study indicate that job training has an effect on increasing productivity at PT. Aice Jatim Industrial Mojokerto.

Keywords: *Work Training, Productivity*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap Produktivitas pada PT. Aice Jatim Industry Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel yang digunakan sebanyak 20 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas pada PT. Aice Jatim Industry Mojokerto.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun persaingan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya, tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja [1]. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan kekuatan pengetahuan, keinginan karyawan maupun perusahaan.

Peningkatan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi tentang kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas melalui sebuah pelatihan kerja. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Sikula, 2015). Pelatihan juga bisa dikatakan sebagai suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan kerja ini sangat penting karena dapat memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Selain pelatihan kerja penting dalam peningkatan produktivitas, pelatihan kerja juga memiliki manfaat. Ada beberapa manfaat pelatihan yang akan menunjang peningkatan produktivitas kerja, diantaranya: membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah secara efektif, membantu karyawan untuk menumbuhkan rasa percaya diri, membantu pegawai mengatasi stress, tekanan dan konflik, meningkatkan pengetahuan dan membantu dalam menghilangkan rasa takut karyawan pada tugas barunya (Sinambela, 2016).

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman.
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan [2].

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya [3]. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan oleh perusahaan [4].

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masuku et al. (2019) tentang pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Askrido Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 40 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pelatihan karyawan agar nantinya karyawan memiliki keterampilan yang baik saat bekerja, begitu pula dengan budaya kerja dari karyawan, perusahaan seharusnya mampu membuat karyawannya lebih beretika dalam segala pekerjaannya, dan untuk gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pelatihan karyawan agar nantinya karyawan memiliki keterampilan yang baik saat bekerja, begitu pula dengan budaya kerja dari karyawan, perusahaan seharusnya mampu membuat karyawannya lebih beretika dalam segala pekerjaannya, dan untuk gaya kepemimpinan, lebih dituntut agar memiliki ketegasan yang baik agar produktivitas dapat menjadi maksimal [5].

Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas. *Output* yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas jangka panjang dalam mengerjakan tugas yang belum pernah diembannya. Demikian pula pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan sangat diharapkan oleh PT. Aice Jatim Industry Mojokerto.

PT Aice Ice Cream Industry merupakan sebuah perusahaan lisensi dari Singapura dan memiliki tim yang berpengalaman 20 tahun di industri es krim. Aice didirikan pada bulan November 2014, berkantor pusat di Singapura. Aice berkomitmen untuk menjadi "Merek es krim yang paling populer" di Asia Tenggara dan untuk memberikan kualitas, kenikmatan, kesegaran, kebahagiaan, inovasi produk es krim kepada konsumen. Aice telah memperoleh Sertifikat Halal dan Sistem Jaminan Halal dengan nilai A (Sangat Baik) yang dikeluarkan oleh lembaga yang menjadi Pusat Halal Internasional yaitu LPPOM MUI. Salah satu usaha dalam mengembangkan perusahaannya adalah dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajer harus benar-benar melatih bawahannya agar karyawan tersebut bisa lebih baik dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini diambil dari jawaban-jawaban responden sebanyak 20 orang terdiri dari laki-laki 65% dan perempuan 35% terhadap pernyataan-pernyataan yang disebar. Sebagai media penunjang

penyebaran kuesioner ini menggunakan Google Form. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah *skala likert* dimana setiap pernyataan terdiri dari lima jawaban, sehingga penelitian ini memakai kuesioner yang menggunakan lima alternatif jawaban sebagai berikut: "Sangat Setuju" dengan skor 5, "Setuju" dengan skor 4, "Netral" dengan skor 3, "Tidak setuju" dengan skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju" dengan skor 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	13	65%
2.	Perempuan	7	35%
	TOTAL	20	100%

Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yaitu responden laki-laki sebanyak 65% sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 35%.

Analisis Perhitungan

Pengolahan data pada penelitian menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala psikometrik yang bisa diaplikasikan dalam angka dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survey, termasuk penelitian deskriptif. Adapun keterangan skala yang kami gunakan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Kemudian nilai interval yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

84% - 100% = Sangat Baik (SB)

68% - 84% = Baik (B)

52% - 68% = Cukup (C)

36% - 52% = Tidak Baik (TB)

20% - 36% = Sangat Tidak Baik (STB)

Deskripsi Data Variabel

Tabel 2. Analisis Variabel Pelatihan Kerja (X)

No.	Pernyataan	Skor					Presentase	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Dengan mengikuti pelatihan pengetahuan dan wawasan semakin bertambah	11	8	0	1	0	89%	SB
2	Materi yang diberikan dapat menunjang pekerjaan karyawan	8	7	3	2	0	81%	B
3	Pelatihan dapat merubah sikap dan perilaku,	6	14	0	0	0	86%	SB

No.	Pernyataan	Skor					Presentase	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
	sehingga setelah mengikuti pelatihan saya menjadi lebih baik							
4	Tujuan dari pelatihan akan menambah kemampuan dan keterampilan karyawan	9	10	1	0	0	88%	SB
5	Tujuan dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan	7	10	3	0	0	84%	B
Rata-Rata							85,60%	SB

Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat pada indikator pernyataan “peserta pelatihan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya” itu mendapat 11 responden yang memilih sangat setuju, dan 1 responden memilih tidak setuju, dengan begitu untuk indikator pertama diperoleh presentase sebanyak 89% dengan kategori SB. Kemudian pada indikator kedua “Materi yang diberikan dapat menunjang pekerjaan karyawan” terdapat 8 responden memilih sangat setuju, 7 responden memilih setuju, 3 responden memilih netral, 2 responden memilih tidak setuju, dan untuk sangat tidak setuju 0 responden. Dengan begitu presentase yang didapat yaitu 81% termasuk dalam kategori B. Sedangkan pada indikator ketiga 6 responden memilih sangat setuju, 14 responden memilih setuju, dan untuk netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Presentase yang didapat pada indikator ketiga yaitu sebanyak 86% dengan kategori SB. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden memilih sangat setuju, 10 responden memilih setuju dan 1 responden memilih netral. Maka, presentase yang didapat pada indikator keempat sebanyak 88% termasuk dalam kategori SB. Dan yang terakhir pada indikator kelima yaitu sebanyak 7 responden memilih sangat setuju, 10 responden memilih setuju, 3 responden memilih netral, dan indikator tidak setuju serta sangat tidak setuju adalah 0 responden, dengan tingkat presentase pada indikator kelima yaitu sebanyak 84% dengan kategori B. Dengan demikian rata-rata yang didapat pada variabel X yaitu sebanyak 85,6% dan termasuk ke dalam kategori B, ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas mereka pada PT. Aice Jatim Industry Mojokerto.

Tabel 3. Analisis Variabel Produktivitas (Y)

No.	Pernyataan	Skor					Presentase	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik	4	9	4	2	1	73%	B
2	Perusahaan selalu memperhatikan hasil kerja karyawan	6	8	4	2	0	78%	B
3	Saya selalu bekerja sesuai jumlah target	9	9	1	1	0	86%	SB
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	4	10	5	1	0	77%	B
5	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	6	9	2	3	0	78%	B
Rata-Rata							78,40%	B

Sumber: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 3. Pada indikator pertama terdapat 4 responden memilih sangat setuju, 9 responden memilih setuju, 4 responden memilih netral, 2 responden memilih tidak setuju, dan 1 responden memilih sangat tidak setuju. Maka presentase yang didapat yaitu 73% dengan kategori B. kemudian indikator kedua sebanyak 6 responden memilih sangat setuju, 8 responden memilih setuju, 4 responden memilih netral, dan 2 responden memilih tidak setuju, dengan begitu presentase pada indikator kedua yaitu 78% kategori B. Sedangkan untuk

indikator ketiga terdapat 9 responden memilih sangat setuju, 9 responden menjawab setuju, netral dan tidak setuju masing-masing mendapat 1 responden. Presentase yang didapat sebanyak 86% kategori SB. Indikator keempat memiliki 4 responden menjawab sangat setuju, 10 responden memilih setuju, 5 responden memilih netral, dan 1 responden memilih tidak setuju, maka presentase yang didapat pada indikator ini sebesar 77% dengan kategori B. dan yang terakhir pada indikator kelima, yaitu sebanyak 6 responden memilih sangat setuju, 9 responden menjawab setuju, 2 responden memilih netral, dan 3 responden memilih tidak setuju, maka presentase yang didapat sebanyak 78% termasuk dalam kategori B. dengan begitu rata-rata yang dapat diambil dalam variabel Y yaitu sebesar 78,4% dengan kategori B, yang dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas sudah meningkat dengan akibat karyawan telah memenuhi target perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peltihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas PT. Aice Jatim Industry Mojokerto. Dilihat dari presentase rata-rata variabel X sebesar 85,6% dengan nilai interval 84% -100% yang berarti Sangat Baik (SB), dan pada variabel Y presentase rata-rata sebanyak 78,4% dengan nilai interval 68% - 84% dengan kategori Baik (B). Dengan diadakannya pelatihan kerja, akan membantu karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang, dan dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Selain itu, yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas jangka panjang dalam mengerjakan tugas yang belum pernah diembannya. Demikian pula pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan sangat diharapkan oleh PT. Aice Jatim Industry Mojokerto.

Berdasarkan rangkaian proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan kondisi tersebut, maka penulis memberikan saran terkait dengan pelatihan kerja pimpinan PT. Aice Jatim Industry, disarankan untuk lebih memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Perusahaan seharusnya memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kualitas instruktur yaitu instruktur yang lebih menguasai materi agar para peserta pelatihan merasa puas dan pelatihan menjadi lebih menarik serta tidak monoton. Untuk meningkatkan peroduktivitas karyawan PT. Aice Jatim Industry, karyawan membutuhkan pelatihan kerja yang sesuai dengan skill dan jobdesk mereka serta pimpinan perlu menyediakan fasilitas untuk menunjang proses aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pimpinan perlu memberikan bonus atau kompensasi kepada karyawan sesuai dengan jam dan tenaga yang mereka korbankan pada perusahaan. Kemudian program pendidikan dan pelatihan harus terus berlanjut untuk semua karyawan untuk berpartisipasi dengan harapan karyawan dapat mencapai potensi dan diaplikasikan untuk meningkatkan produktivitas secara nyata. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan metode lain dalam meneliti pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wahyuningsih S. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. J. War. Ed. 2019;60:91–96.
- [2] Kandou EE. Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado),” Skripsi, pp. 1–12, 2013, [Online]. Available: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/2435/1972>
- [3] Sudarmanto. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture Skripsi. Progr. Stud. Manaj. Fak. Ekon. Univ. Negeri Yogyakarta 2015;1.
- [4] Mandasari W. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Camming). Skripsi Progr. Stud. Manaj. Fak. Ekon. Dan Bisnis Univ. Muhammadiyah Makassar Makassar 2022.

- [5] Masuku S, Lengkong VPK, Dotulong LOH. Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo Cabang Manado. J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2019;7:821–830.