



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TSI

Vicka Arvianti

mn21.vickaarviанти@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Puji Isyanto

puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : mn21.vickaarviанти@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK.

PT. Teraoka Seisakusho Indonesia bergerak dalam industri pita perekat, Kemudian dalam penjualannya produk yang ditawarkan memiliki banyak jenis pita perekat yang akan di ekspor ke berbagai negara namun pada kenyataannya Perusahaan ini memiliki beberapa kendala yaitu pengembangan dan pelatihan masih kurang baik. untuk mendapatkan hasil bahwa ada atau tidaknya pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT TSI adalah tujuannya disusunnya artikel ini. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian yang dilakukan penulis pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dengan bantuan alat yaitu IBM Statistic 24

Kata kunci : Pelatihan, Deskriptif, Kuantitatif

ABSTRACT

PT. Teraoka Seisakusho Indonesia operates in the adhesive tape industry. Then in selling the products offered, it has many types of adhesive tape which will be exported to various countries, but in reality this company has several obstacles, namely development and training are still not good. To get results that show whether or not there is an influence of job training on employee productivity at PT TSI is the aim of writing this article. The research method used in the research carried out by the author was a quantitative approach using a descriptive method with the help of a tool, namely IBM Statistics 24.

Keywords : Training, Descriptive, Quantitative

PENDAHULUAN

Saat ini pengembangan usaha bisnis mendapat kemajuan yang sangat tinggi Persaingan usahanya menjadi semakin ketat, dan organisasi serta perusahaan yang kekurangan sumber daya ekonomi terpaksa untuk tetap dalam posisi kondisi yang sulit. Pembaharuan sistem pasar perdagangan bebas Indonesia yang dipicu oleh isu-isu global memberikan dampak besar terhadap lingkungan bisnis di Indonesia. Adapun beberapa solusi guna mampu menyaingi persaingan tersebut dengan cara menjadi lebih kompetitif, dari bagian produk atau kualitas produk suatu Perusahaan Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya, tidak cukup hanya mempunyai modal yang besar, namun bantuan pegawainya adalah sebab alasan tersebut perusahaan dan pegawai wajib untuk kompak untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 02, 2024; Agustus 06, 2024

** Vicka Arvianti, mn21.vickaarviанти@mhs.ubpkarawang.ac.id*

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TSI

Jika karyawan mempunyai pengalaman kerja yang bagus dan banyak, mereka akan lebih mampu dengan pekerjaan mereka. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh penempatan pegawai yang pas untuk pengalaman pegawai yang lebih meningkat. Yang nantinya akan terlihat pada peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan membuat tingkat produktivitas kerja yang tinggi, yang akan membantu keberhasilan perusahaan.

PT. TSI adalah perusahaan yang memproduksi beberapa pita perekat, kemudian dalam penjualannya produk yang ditawarkan memiliki banyak jenis pita perekat yang akan diekspor ke berbagai negara yang memiliki karyawan berjumlah 400

PT TSI salah satu dari berbagai perusahaan yang memproduksi berbagai jenis pita perekat. Bidang industri yang satu ini menjadi bidang bisnis yang sangat kompetitif di era perkembangan bisnis saat kemajuan bisnis ini. Dalam era kemajuan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, peran pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan menjadi faktor utama kesuksesan bagi sebuah perusahaan/organisasi. Pelatihan kerja menjadi strategi yang mendasar dalam memastikan karyawan memiliki keterampilan dan ilmu yang diperlukan di dalam proses pekerjaan.

Penelitian pada kali ini tujuannya adalah guna mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Diharapkan dengan hasil atau output dalam penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran untuk PT TSI untuk dapat bersaing di era kemajuan bisnis saat ini.

Menurut penjelasan tersebut penulis mendapatkan ide untuk melakukan penelitian pengaruh pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. TSI.

Tujuan Penelitian

Guna mendapatkan hasil apakah ada pengaruh pelatihan dan pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan PT. TSI yang signifikan

Kajian Teori

1. Pelatihan Kerja

“Menurut Simamora 2004:273 mengeksplorasi di penelitian nya yang berjudul Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang terkadang dipakai dengan bergantian”

2. Pengalaman kerja

“Dalam penelitian terdahulu Yuniarsih dan Suwanto (2016:117) pengalaman kerja adalah pengalaman seseorang yang bekerja pada suatu pekerjaan tertentu, Pengalaman kerja ini tercermin dalam tugas dan lamanya bekerja”

3. Produktivitas Karyawan

“Menurut Russel dan Taylor dalam buku produktivitas kerja bahwa produktivitas bahwa produktivitas mengukur efisiensi suatu organisasi dalam mengubah input menjadi output”

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TSI

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Mereka mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan kemudian menganalisis data secara kuantitatif statistik untuk menguji hipotesis

1. Populasi

Populasi yang ada dalam penulisan artikel ini pegawai PT. TSI yang berjumlah 50 pegawai.

2. Metode Pengambilan data

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari karyawan adalah sebagai berikut

a. Kuisioner

Kuisioner adalah metode pengambilan data atau pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan beberapa pertanyaan kepada individu yang akan disurvei untuk menentukan jawabannya.

3. Sampel

Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini hanya 30 orang dalam ruang lingkup office PT. TSI

Hasil Penelitian

Tabel berikut menunjukkan hasil regresi liner berganda yang dipakai guna menghitung berapa nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang paling tinggi

Tabel hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15,436	3,949		3,909
	Pelatihan Kerja (X1)	,587	,249	,458	2,275
	Pengalaman Kerja (X2)	-,105	,208	-,102	-,505

a. Predictors: (constant), Pelatihan, Pengalaman (X1), (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data dibuat dengan program IBM SPSS 24

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 24

Dari pengolahan data diatas hasil konstanta yang didapatkan sebesar 15,436 beta variable pelatihan X1 mempunyai nilai 0,587 dan pengalaman kerja X2 mempunyai nilai -0,105 , Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil persamaan regresi linear berganda dijelaskan pada kolom dibawah ini :

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TSI*

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 15,436 + 0,567 X_1 + 0,105 X_2 + e$$

Menurut nilai persamaan regresi linear berganda, Jadi bisa dinyatakan bahwa :

1. Koefisien regresi X1 pelatihan mempunyai nilai 0,567 berarti bahwa peningkatan pelatihan kerja mempunyai nilai 1% akan meningkatkan produktitas karyawan bernilai 56,7%
2. Koefisien regresi pengalaman kerja mempunyai nilai sebesar -0,105 jika pengalaman kerja mendapatkan hasil 1% akan mengurangi produktivitas karyawan sebesar 10,5%

Guna mengetahui nilai pengaruh variable X1 dan X2 terhadap variable Y bisa dilihat hasil dibawah ini :

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.113	3,0260

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : olah data dengan program IBM SPSS 24

Koefisien determinasi berfungsi guna menghitung angka kontribusi masing-masing variabel dependen terhadap variable independent. Dengan menggunakan nilai R square, koefisien korelasi berganda dapat dikuadratkan. Pengalaman kerja dan pelatihan dapat menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 17,4 dalam penelitian ini, dan sisa 82,4 dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dibahas oleh peneliti, menurut penghitungan summary model dengan hasil R persegi 0,174.

Pengujian Hipotesis

Mengetahui sejauh mana nilai pengaruh 1 variabel bebas secara person dalam menjelaskan variasi variable terikat adalah fungsi dari pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini mengenai pengaruh X1 dan X2 terhadap Y yang Dimana pengujiannya dengan uji-t guna mengetahui pengaruh variabel bebas melalui uji F dengan taraf signifikansi 0,05.

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TSI

Hasil Uji t

Dilakukan nya pengujian ini adalah guna mengkaji signifikansi pengaruh variabel variabel bebas yaitu X1 dan X2 secara individual atau parsial terhadap variabel terikat yaitu Y di PT.TSI , Uji-t dalam artikel ini guna melakukan pengkajian hipotesis yang dimana tingkat signifikansinya adalah ($\alpha=0,05$).Dibawah ini adalah hasil uji t:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,438	3,949		,001
	Pelatihan Kerja (X1)	,587	,249	,458	,031
	Pengalaman Kerja (X2)	-,105	,208	-,102	,618

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil olah data program IBM SPSS 24

Menurut hasil data diatas hasil niali membuktikan bahwa hasil untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai hasil $0,031 < 0,05$ memiliki arti bahwa H_a diterima, H_0 ditolak Jadi dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan yaitu X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y mempunyai hasil $0,618 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan pengalaman kerja dan produktivitas karyawan padaPT. TSI.

Hasil uji F

Guna mengetahui atau menjabarkan variabel bebas Pengalaman kerja, Pelatihan kerja secara sinkron berpengaruh relevan terhadap variabel terikat Produktivitas pegawai . pengujian uji F ini bertujuan guna mengetahui tingkat keberartian hubungan koefisien regresi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan penentuan hasil uji F menggunakan tabel Anova adapun tingkat signifikan bisa dilihat dibawah ini :

Tabel hasil Pengujian secara silmutan dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	52,130	2	26,065	,076 ^{**}
	Residual	247,237	27	9,157	
	Total	299,367	29		

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber : Hasil oleh data program IBM SPSS 24

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TSI*

Menurut nilai uji F pada diatas menunjukkan hasil relevan sebesar $0,076 > 0,05$ ini berarti bawa H_0 diterima dan H_a ditolak, Maka bisa dinyatakan bahwa dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan tidak memiliki pengaruh yang relevan pada PT. TSI

Pembahasan

Menurut nilai uji validitas melihat item pertanyaan yang ada di dalam variabel pelatihan kerja memiliki hasil sebesar $0,076 > 0,05$ dan peneliti mengambil 30 orang karyawan office untuk dijadikan sampel. Berdasarkan nilai itu maka semua pertanyaan valid.

Menurut nilai uji realibilitas variabel X1, X2, dan Y mendapat hasil Cronbach Alpha 0,498, 0,872 dan 1,166 . Dikarenakan nilai tersebut $> 0,60$ Jadi bisa dinyatakan jika pertanyaan reliabel. Menurut nilai persamaan regresi linier berganda didapatkan bahwa nilai konstanta nya yaitu 6,844 , Jadi apabila variabel Pelatihan X1 dan X2 sama dengan 0 , jadi $Y = 6,844$. Jika variabel Pelatihan X1 mengalami peningkatan 0,166 sedangkan variabel lainnya tetap, jadi dapat mengikuti dengan peningkatan (Y) 0,166 Sebaliknya jika X1 menurun dapat dikatakan Y akan mengalami penurunan 0,166 .Jika X2 mendapat peningkatan.

1. Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. TSI

pengaruh X1 terhadap Y pada PT. TSI Menunjukkan uji hipotesis uji t tidak berpengaruh secara segmental antara variabel X1 dan Y sebesar $0,0315 > 0,05$, yang menyatakan jika H_a ditolak H_0 diterima. Dengan begitu , bisa dikatakan tidak ada pengaruh yang relevan secara parsial antara X1 dan Y

2. Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji F, nilai signifikan antara X1, X2, dan Y sebesar 0,076, yang lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis alternatif H_0 diterima dan hipotesis alternatif H_a ditolak, Jadi bisa dinyatakan bahwa antara variabel X1, X2 yang berkaitan dengan Y

Kesimpulan dan Saran

Sebagai hasil dari penjelasan yang dilakukan oleh penulis maka bisa disimpulkan bahwa

A. Menurut hasil uji hipotesis uji t bahwa tidak ada pengaruh parsial antara X1 dan Y. Dan hasil menyatakan H_a ditolak. H_0 diterima

B. menurut hasil nilai uji F, nilai signifikan antara variabel X1 X2 terhadap Y sebesar 0,076 $> 0,05$, yang menyatakan bahwa hipotesis alternative H_0 diterima dan hipotesis alternative H_a ditolak. dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variable X1 dan X2 terhadap Y pada PT TSI.

Adapun penulis memberikan saran kepada pihak PT. TSI sebagai masukan untuk kedepannya adalah :

- A. Untuk kemajuan PT. TSI hendaknya dilakukannya evaluasi yang lebih mendalam dan melakukan kegiatan training kepada karyawan PT. TSI.
- B. Diharapkan manajemen PT. TSI mengadakan diskusi terbuka kepada seluruh pegawainya untuk saling berbagi pengalaman dalam proses bekerja untuk mendapatkan hasil yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., & Pelatihan..., P. (2019). PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO CABANG MANADO EFFECT OF TRAINING, WORK CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT. ASKRINDO MANADO BRANCH. In 821 *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 1).
- N. Agustini, & A. Dewi. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASITERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191–7218.
- Sarwani, Sarwani, et al. "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion mentari airlines bandara internasional soekarno hatta cengkareng." *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis* 11.2a (2020): 91-100.
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan." *Warta Dharmawangsa* 13.2 (2019).
- Rahmawati, Indah, Fatmah Bagis, and Akhmad Darmawan. "Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15.2 (2021): 317-328.
- Lubis, Aisah Nurramadhani, and Suhada Suhada. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17.4 (2021): 314-320.
- Ramadhani, Ika, Sri Lestari Prasilowati, and Suyanto Suyanto. "Pengaruh pelatihan, upah dan masa kerja terhadap produktivitas di pt super steel karawang." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 17.1 (2020): 13-24.