

# Pengaruh *Training* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan

Tuti Hastuti

Universitas Widyagama Malang

*Abstract:* This research was undertaken at PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan. It aims to analyze the influence of training on productivity among workers in Production Division at PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan. From this research, it can be known that training influences productivity among workers in Production Division at PT. Nestle research, it can be known that training influences productivity among workers in production division. This result can be seen from the correlation is 0,719 (near 1). So the relation of the two variables is strong and positive. The result of the regression can be interpreted that 1 unit of the increased training will influence the increased productivity among workers of 0,714 unit. Therefore, training will influence the increase or decrease in productivity of workers. The result of t-test show that the score of t-count > t-table, where Ho is rejected and Ha is accepted. The conclusion is that training significantly influences productivity among workers in Production division.

*Keywords:* Training, and Productivity

Globalisasi dan reformasi menyebabkan terjadinya perubahan eksternal dan internal pada setiap organisasi di Indonesia yang pada akhirnya tidak hanya berpengaruh pada organisasi itu sendiri tetapi juga akan berpengaruh pada dunia kerja, sehingga dapat berdampak sangat signifikan terhadap cara-cara bekerja yang seharusnya dilakukan dalam suatu organisasi. Ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan telah berubah secara dramatis karena dipengaruhi oleh adanya isu-isu demokratisasi (pemerintahan yang bersih, keterbukaan, pertanggungjawaban kepada publik, otonomi daerah dan kepastian hukum), hak asasi manusia (HAM) dan desentralisasi. Keseluruhan faktor tersebut telah mendorong organisasi untuk merubah cara berpikir dalam mengelola program dan kegiatan apabila organisasi tersebut ingin dapat terus bertahan dalam menghadapi pesatnya tantangan perubahan teknologi dan sosial serta meningkatnya kompetisi.

Robbins (1994) mengemukakan bahwa perubahan adalah sebuah proses yang dinamis dan terus menerus yang didorong oleh kebutuhan organisasi untuk menyesuaikan dan mencocokkan diri dengan perubahan yang berlangsung dilingkungannya. Karenanya agar dapat efektif sesungguhnya organisasi membutuhkan suatu perubahan dan penyesuaian diri. Dalam rangka mengantisipasi tuntutan perubahan dan penyesuaian diri tersebut, perlu dipersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan kapasitas dan kinerjanya untuk terus belajar melalui pembekalan, sikap maupun ketrampilan.

Disamping hal tersebut diatas, penyiapan SDM yang berkualitas dalam menghadapi perubahan eksternal dan internal dapat dilakukan melalui investasi manusia (*human investment*). Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu wahana untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Bagi organisasi manapun, pendidikan dan pelatihan akan memberikan kontribusi penting untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal maupun produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pendidikan dan pelatihan perlu diselenggarakan se-

---

#### Alamat Korespondensi:

Tuti Hastuti, Fakultas Ekonomi Universitas Widyagama Malang, Jl.Borobudur No. 35 Malang Telp. (0341) 492282

cara menyeluruh, terarah dan terpadu agar dapat tercapai ketrampilan, keahlian dan profesionalisme seperti yang diharapkan, Haris (1995).

Sejalan dengan pernyataan di atas, Flippo (1995) mengemukakan bahwa pelatihan diperlukan bagi petugas atau karyawan untuk menyesuaikan dengan perkembangan keadaan dan dimaksudkan dapat meningkatkan produktivitas, profesionalisme dan moral kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan pendapat senada, Hamidjojo (1993) dalam Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia menyongsong abad 21 di Jakarta, juga mengemukakan meningkatnya kemampuan teknologi bangsa adalah upaya bersama dan saling mengisi antara pemerintah dan masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan peradaban yang ada di masyarakat, sehingga seperti yang disadur oleh Hamidjojo (1998) bahwa pendidikan selalu ketinggalan dengan perkembangan jaman tidak akan terjadi.

Sebagai salah satu faktor produksi, manusia merupakan faktor utama yang pasti ada dalam segala kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan serta perlakuan khusus dibanding dengan faktor produksi yang lain. Dalam hal ini menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia sebagai tenaga kerja dapat diintegrasikan secara efektif dan efisien ke dalam organisasi perusahaan.

Dengan memperhatikan berapa pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, maka dapatlah dikatakan bahwa berkembang dan tidaknya suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya kualitas tenaga kerja sebagai anggota dari organisasi perusahaan. Untuk unsur tenaga kerja ini perusahaan dapat mengadakan training atau program latihan yang ditujukan pada

karyawan, baik karyawan yang sudah lama maupun yang baru masuk.

Dalam praktek banyak dijumpai istilah-istilah yang dipergunakan untuk membahas masalah pengembangan karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (1991) latihan atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Keterampilan baru yang akan meningkatkan potensi kerja mereka harus mereka ketahui. Training dan pengembangan mempunyai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar dimasa yang akan datang. Training tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusia dalam hubungan kelompok kerja, dengan kata lain manfaat pelatihan dapat dilaksanakan sebagai investasi organisasi sumber daya manusia. Dimana nantinya merupakan modal utama untuk mencapai produktivitas seperti yang diharapkan perusahaan dan selanjutnya perlu juga diketahui mengapa pelaksanaan training atau pelatihan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas perusahaan karena dengan memberi latihan ketrampilan dan kemampuan karyawan ini berarti akan lebih meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih atas tugas yang diembannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka perusahaan perlu melakukan evaluasi tentang permasalahan training dan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut: "Apakah *training* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Nestle Indonesia Keja-yan Factory Pasuruan". Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh *training* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk mencari hubungan dan pengaruh antara variabel dependent (*training*) dan variabel dependent (produktivitas kerja).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory yang berjumlah 345, sedangkan teknik sampling adalah menggunakan Simple Random Sampling, karena karakteristik relatif homogen dan dianggap responden dapat mewakili populasi yang ada. Penentuan Sampling penelitian menggunakan Taro Yamane (1998) dimana jumlah sample yang digunakan tidak boleh kurang dari jumlah populasi dengan tingkat presisi sebesar 10% sehingga ditetapkan sejumlah 77 sample sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data penelitian digunakan data primer dengan membuat kuesioner sebanyak jumlah responden tersebut.

## HASIL

Sebelum melakukan analisis data maka terlebih dulu dilakukan pengujian instrumen penelitian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. dan berdasarkan uji validitas (Arikunto,1996), maka hasil perhitungan menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel *training* mempunyai nilai probabilitas korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), dan mempunyai koefisien alpha crobach 0,5974 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel *training* valid dan realibel. Selanjutnya untuk variabel produktivitas diketahui dari hasil perhitungan menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel *training* mempunyai

nilai probabilitas korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), dan mempunyai koefisien alpha crobach 0,6693 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel *training* valid dan realibel.

Dari hasil analisis distribusi frekuensi, diketahui mengenai variabel *training*, Karyawan bagian produksisebagai berikut; Item pertanyaan pertama tentang materi yang diberikan selama mengikuti pelatihan diperusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan dengan persentase mayoritas sebesar 50,65% menyatakan setuju. Item pertanyaan kedua tentang materi yang diberikan perusahaan dengan tingkat pendidikan karyawan selama ini mayoritas responden sebesar 41,56% menyatakan sesuai. Item pertanyaan ketiga tentang materi yang diberikan selama mengikuti pelatihan diperusahaan dengan waktu pelaksanaan mayoritas responden sebesar 36,36% menyatakan kurang sesuai. Item pertanyaan keempat tentang cara penyampaian materi dengan yang diharapkan karyawan mayoritas responden sebesar 40,26% telah sesuai dengan harapan karyawan. Item pertanyaan kelima tentang semua pelatihan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan mayoritas responden sebesar 51,95% telah sesuai. item pertanyaan keenam tentang pelatihan yang dilaksanakan, karyawan dapat disiplin dalam proses produksi meningkat mayoritas responden sebesar 51,95% menyatakan meningkat. Item pertanyaan ketujuh tentang pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan tanggungjawab karyawan dalam proses produksi mayoritas responden sebesar 50,65% menyatakan meningkat. Item pertanyaan kedelapan tentang hasil pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam proses produksi mayoritas responden sebesar 48,05% menyatakan dapat meningkat. Item pertanyaan kesembilan tentang hasil pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan karier karyawan dalam

perusahaan mayoritas responden sebesar 32,47% menyatakan cukup meningkat.

Selanjutnya analisis distribusi frekuensi untuk variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut; item pertanyaan pertama tentang setelah mengikuti pelatihan jumlah pekerjaan karyawan mengalami peningkatan mayoritas responden sebesar 49,35% menyatakan meningkat, item pertanyaan kedua tentang mengatakan bahwa mereka setelah mengikuti pelatihan sarana dan prasarana yang ada mendukung dalam penyelesaian produksi mayoritas responden sebesar 33,77% menyatakan mendukung, item pertanyaan ketiga tentang dan mengenai waktu produksi setelah mengikuti pelatihan selalu datang dan pulang kantor tepat waktu dan cukup tepat waktu mayoritas responden sebesar 29,87%, item pertanyaan keempat tentang mengenai karyawan setelah mengikuti pelatihan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan cukup tepat waktu mayoritas responden sebesar 33,77%, item pertanyaan kelima tentang tentang unit produksi setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengawasan terhadap alat-alat produksi perusahaan mayoritas responden sebesar 59,74% menyatakan dapat meningkat, item pertanyaan keenam tentang dan setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengawasan terhadap produk yang dihasilkan mayoritas responden sebesar 63,63% dapat meningkat, item pertanyaan ketujuh tentang selain itu hasil produksi setelah mengikuti pelatihan yang efektif dan benar, karyawan dapat meningkatkan jumlah atau kualitas produksi perusahaan mayoritas responden sebesar 58,44% dapat meningkat, item pertanyaan kedelapan tentang sedangkan hasil produksi setelah mengikuti pelatihan yang efektif dan benar, karyawan dapat mengerti keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden sebesar 58,44 % dapat mengerti.

### Analisis Korelasi

Selanjutnya analisis korelasi sederhana adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable X (Training) dengan variable Y (produktivitas kerja karyawan). Hasil dari analisis korelasi antara pelaksanaan training dengan produktivitas kerja karyawan tampak pada table berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Korelasi

| Variabel Independent | Variabel Dependent | Koef. Korelasi (r) | R Square (R) | Adjusted R Square |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------|-------------------|
| X                    | Y                  | .719               | .517         | .511              |

Sumber : Data Primer diolah, 2007

Berdasarkan tabel hasil pengujian analisis korelasi diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,719. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi tersebut bernilai positif dan mendekati 1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara training dengan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya juga dapat diketahui bahwa nilai R square (determinasi) adalah sebesar 0,517. Hal ini berarti bahwa sumbangan/kontribusi variabel training terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 0,483 atau 48,3% dipengaruhi oleh variabel diluar pengamatan yang dilakukan peneliti.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X (Training) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Adapun data terkait dengan analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Koefisien

| Model        | Unstandardized Coeficients |            | Standardized Coeficients | t     | Sig  |
|--------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|              | B                          | Std. Error | Beta                     |       |      |
|              |                            |            |                          |       |      |
| 1 (constant) | .171                       | 3.067      |                          | .056  | .956 |
| (Training)   | .714                       | .080       | .719                     | 8.966 | .000 |

Sumber : Data Primer diolah, 2007

Berdasarkan tabel hasil pengujian analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa konstanta a adalah 0,171 dan intersep b adalah 0,714 dengan demikian persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,171 + 0,714X$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan makna bahwa apabila nilai  $X = 0$  maka nilai a sama dengan Y, 0,171. atau dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa perubahan satu satuan pada pelatihan akan berpengaruh/memberi kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.714.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan dapat dapat diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Berdasarkan data yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji t

| Variabel Independent | Variabel Dependent | t hitung | t tabel | Keputusan Terhadap Ha |
|----------------------|--------------------|----------|---------|-----------------------|
| X                    | Y                  | 8,966    | 1,665   | Diterima              |

Sumber : Data Primer diolah 2007

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 8,966 dengan nilai t tabel adalah 1,665 pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga t hitung > t tabel. Berdasarkan prosedur dan kriteria pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, dimana  $H_0$  dinyatakan

kan ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dari hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### PEMBAHASAN

Training adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami sesuatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan.

Variabel yang ingin dikaitkan dengan variabel pelaksanaan training adalah produktivitas kerja karyawan. Analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *training* terhadap produktivitas kerja karyawan dibagian produksi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi, maka didapatkan nilai koefisien korelasi antara variabel pelaksanaan training sebesar 0,719, yang artinya ada hubungan yang sangat kuat antara variabel pelaksanaan training dengan produktivitas kerja karyawan dan hal ini bisa diketahui setelah pengujian tentang korelasinya.

Sedangkan dari hasil analisis regresi didapatkan pengaruh variabel *training* terhadap produktivitas kerja karyawan atau koefisien determinasinya (R) sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *training* (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 51,7%, dan sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel diluar pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 8,966 sedangkan t tabel 1,665, jadi nilai t hitung > dari nilai t tabel dan memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000. Berdasarkan analisis diatas ternyata variabel yang diamati yaitu variabel *training* mempunyai hu-

hubungan yang erat dengan variabel produktivitas kerja karyawan dibagian produksi. Dilakukan uji satu sisi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), didapat t tabel dan t hitung hasil computer 8,966 yang terletak didaerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_a$  diterima atau koefisien regresi signifikan, atau variabel *training* benar-benar mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan: pertama dari hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan training (X) mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), dengan terbukti bahwa nilai t hitung (8,966) > t tabel (1,665) pada  $\alpha = 0,05$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,719. Kedua dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan training (X) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini terbukti dengan besarnya sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%. Ketiga dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti tentang: Diduga Pengaruh *Training* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

### Saran

Karena dalam mencapai keberhasilan perusahaan perlu juga melakukan tindakan perubahan antara lain: Pertama desain training dalam bentuk apapun yang penting teori dengan kenyataan harus sesuai dengan yang ada dilapangan (line). Kedua memberikan variasi perubahan dalam materi, contohnya: melakukan inspeksi langsung kela-

pangan sehingga materi yang diberikan mudah dipahami dan mengarah. Ketiga Perusahaan hendaknya selalu mengadakan evaluasi terhadap kegiatan training yang telah dilaksanakan setiap tahunnya sehingga dapat diketahui efektif atau tidaknya pelaksanaan training tersebut. Keempat Perusahaan hendaknya dalam penerimaan karyawan agar lebih selektif lagi karena dengan adanya penerimaan yang lebih selektif maka tenaga kerja yang diterima akan lebih terampil dan berpengalaman. Kelima Sedangkan dari hasil penelitian 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati yaitu mengenai kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan.

### DAFTAR RUJUKAN

- Alex S. Nitisemito. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto. 1996. *Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Fausto Cardoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Djarwanto dan Pangestu Subaagyo. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty
- Dessler. Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi Kurniawati. 2006. Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Rokok Lembang Jaya Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Widyagama.
- Edwin. B. Flippo. 1994. *Berbagai Macam Teknik Penerimaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Karya Aksara.
- Heidjachman Ranu Pandoyo dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Henry Simanora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.

- J. Supranto. 1995. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Erlangga.
- J. Supranto. M.A. 2000. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Edisi Ke-6. Jakarta: Erlangga.
- Manullang M. 1994. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ke-13. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang M. 1994. *Pengembangan Pegawai*. Bandung: AL-UMNI.
- Muhammad Saifullah. 2006. Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling Pada Perusahaan Rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Widyagama.
- Simanjutak. PJ. 1995. *Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Universitas Indonesia.
- Singgih Santoso. 2001. *Buku Latihan SPSS*. Cetakan Ke-2 Jakarta: Gramedia
- Taro Yamane. 1998. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Winardi. 1992. *Kepemimpinan Dalam Perusahaan*. Jakarta: Bharata.