

Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Batik Azmiah Kelurahan Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi

M. Alpin Syahrir¹, M. Zahari MS², Ubaidillah³

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi¹

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi^{2,3}

Abstract. *The Purpose Of This Study Was To Determine The Form Of Employee Training And To Determine The Effect On The Employee Training Of Work Productivity On House Of Batik Azmiah Kelurahan Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Jambi City. Productivity Is The Trigger Of Job Training. Lack Of Productivity Then Required Job Training On Employees. Thus, Low Work Productivity Can Be Overcome By Job Training. House Of Batik Azmiah Has 50 Employees And Is The Biggest Batik Business In Jambi, But Its Marketing Outside Jambi Province Such As Jakarta, Surabaya, Kalimantan And Even Its Marketing Has Reached Foreign Countries Such As India And China. This Research Shows The Positive Influence Between Training On Work Productivity Of Employees Of House Of Batik Azmiah Jambi City Which Is Shown By The Regression Equation Is As Follows: $Y = (-1,775) + 1,508 X$. Constant Of -1,775 Means If Variable Of Training Of Constant, Hence Work Productivity Employee House Of Batik Azmiah Jambi City Constant. Coefficient Of Training Variables 1,508 Means Training Variables Increased By 1% Then Employee Work Productivity House Of Batik Azmiah Jambi City Will Experience An Increase Of 1,508 With The Assumption Constant. For The T_{hitung} Of 7,037 > T_{tabel} Of 1.67722. Meaning There Is A Significant Influence Between Training Variable (X) On The Variable (Y) Work Productivity Employee House Of Batik Azmiah Jambi City. The Implementation Of The Training Has A Positive Effect On The Increase Of Work Productivity (Y). This Happens Because The Employee Of House Of Batik Azmiah Jambi City Have A High Spirit In The Effort To Meet The Job Completion Target After The Training.*

Keyword : *Training and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu di *manage* sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik di dalam pekerjaannya.

Menurut Zahari (2015:45), Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam suatu perusahaan atau instansi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Perusahaan juga harus berusaha menjaga dan memelihara dan terus mengembangkan sumber daya manusia tersebut sehingga mereka terus menerus memiliki peningkatan produktivitas kerja yang tinggi sehingga memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan maka disiplin kerja harus diperhatikan, sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna dan berhasil guna. Namun dalam mengatur pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi tidaklah semudah seperti mengatur benda-benda mati lainnya, ini dikarenakan manusia mempunyai pikiran, keinginan, dan tujuan dalam mencapai taraf hidup yang dikehendakinya.

Perkembangan teknologi dengan penerapannya di segala bidang telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja, juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada hakikatnya kemajuan yang sangat pesat tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang mana kemampuan itu mereka dapat dengan mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan atau organisasi, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan serta kepercayaan diri yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pelatihan kerja pegawai. Proses pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pelatihan kerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pendidikan dan pelatihan kerja dapat mengurangi

jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Secara umum setiap kantor atau perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan pegawai/karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan kantor atau perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan dalam bekerja.

Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan, Simamora (2004:273).

Pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan, Simamora (2004:273).

Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dalam dunia bisnis dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihan kerja agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Sutrisno (2009:102), produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sedangkan Yuniarsih (2011:47) mengemukakan, produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja dalam mencapai hasil yang ditargetkan.

Menurut Zahari dan Ubaidillah (2014:42), Untuk mempertahankan dan mencapai produktivitas kerja yang baik, tidak terlepas akan adanya peran serta pegawai/karyawan. Produktivitas erat kaitannya dengan kualitas karyawan, semakin tinggi produktivitas berarti kualitas karyawan tersebut juga semakin baik. Untuk itu dalam suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas karyawan, baik itu dalam bidang sistem organisasi, sistem manajemen, sistem fungsional, dan sistem operasional.

Rumah Batik Azmiah adalah industri yang bergerak dibidang pembuatan batik tulis. Industri batik yang dulunya bernama "Kreasi Batik Asmah" ini sudah lebih dari 30 tahun berada di dunia batik tulis.. Hingga kini Rumah Batik Azmiah memiliki karyawan/tenaga kerja sebanyak 50 orang dan menjadi usaha batik terbesar di Jambi, namun besar pemasarannya terjadi di luar Provinsi Jambi seperti di Jakarta, Surabaya, Kalimantan, bahkan pemasarannya juga sudah mencapai mancanegara seperti India dan Cina.

Pentingnya pelatihan dirasakan oleh para karyawan Rumah Batik Azmiah. Dalam hal ini mereka beranggapan bahwa pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dan agar tercapainya suatu tujuan organisasi, maka guna mengembangkan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan karyawan dilakukan oleh pemilik Rumah Batik Azmiah. Dalam pelaksanaannya mereka melakukan program pelatihan ketika akan merekrut tenaga kerja baru. Para karyawan diberikan bekal dan ilmu yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar secara positif.

Program yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi para karyawan yang dilaksanakan pemilik batik ini nampaknya mampu meningkatkan kinerja karyawan namun peningkatannya belum signifikan dan masih dirasakan adanya beberapa kekurangan dalam pelaksanaan program pelatihan ini. Belum adanya peningkatan kerja dan kedisiplinan secara signifikan dikarenakan karyawannya masih kurang berkomitmen dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dari masih banyaknya kekurangan dari hasil kerja mereka sendiri, tidak meningkatnya keterampilan, dan metode kerja masih belum efektif.

Pelatihan kerja karyawan akan sukses dan berjalan lancar juga berkat sumber daya manusia yang ada dalamnya itu ikut aktif berpartisipasi dalam seluruh kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, usaha batik ini akan terus berkembang dengan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang terus dikembangkan, produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat dan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan, apabila program pendidikan dan pelatihan yang diadakan karyawan diikuti dengan penuh semangat dan berkomitmen.

Adapun jumlah karyawan pada Rumah Batik Azmiah Lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Pada Rumah Batik Azmiah Tahun 2013 – 2017

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Persentase perkembangan (%)
2013	25	0
2014	30	20
2015	35	16,67
2016	40	14,28
2017	50	25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada Rumah Batik Azmiah dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan yang tidak terlalu signifikan. Rata-rata peningkatan karyawan dalam lima tahun sebanyak 15,19 %.

Adapun tabel berikut ini menunjukkan jumlah karyawan yang mengikuti peltihan:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Rumah Batik Azmiah Yang Mengikuti Pelatihan Tahun Terakhir Tahun 2013 – 2017

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Peserta pelatihan (orang)	Jenis Pelatihan	Persentase Perkembangan (%)
2013	25	10	Pewarnaan	0
2014	30	15	Nganji	50
2015	35	15	Desain Motif	0
2016	40	20	Menulis dengan lilin	33,33
2017	50	30	Motif dan Nembok	50

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat tidak semua dan hanya sebagian dari jumlah karyawan Rumah Batik Azmiah yang mengikuti program pelatihan dengan rata-rata persentase perkembangan 26,666%.

Untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Azmiah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Batik Azmiah Tahun 2013 - 2017

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Persentase Perkembangan (%)	Jumlah produksi (Perlembar)			Produktivitas kerja karyawan (Produksi/orang)	Rasio Perkembangan (%)
			Target	Terealisasi	Pencapaian (%)		
2013	25	0	6000	5784	96,4	231	0
2014	30	20	8000	7044	88,05	235	1,73
2015	35	16,67	9000	8254	91,71	236	0,42
2016	40	14,28	10000	9562	95,62	239	1,27
2017	50	25	12500	12036	96,288	241	0,83

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rasio perkembangan produktivitas kerja dengan rata-rata 0,85% tidak sebanding dengan persentase perkembangan jumlah karyawan Rumah Batik Azmiah dalam lima tahun terakhir yang rata-ratanya berjumlah 15,19%.

Hipotesis, diduga pelaksanaan pelatihan karyawan Rumah Batik Azmiah berjalan baik, diduga tingkat produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Azmiah tinggi, diduga Pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Azmiah.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, metode pengumpulan data yaitu dilakukan wawancara pribadi dan melalui kuisioner bersumber karyawan Rumah Batik Azmiah, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif.

Alat analisis yang digunakan ialah Persamaan Regresi Linear Sederhana, untuk dapat menyelesaikan penelitian ini data dan informasi yang dikumpulkan dari hasil wawancara dan kuisioner karyawan Rumah Batik Azmiah kemudian dianalisis dengan menggunakan alat model regresi linier sederhana Adapun model analisis regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan (X). Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y). Pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap analisis regresi menunjukkan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen yaitu Pelatihan yang di masukkan kedalam model regresi dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 7,037 > t_{tabel} 1.67722$. Maka keputusannya H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Azmiah Kota Jambi.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,503 angka ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X), mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) Rumah Batik Azmiah Kota Jambi sebesar 50,3% sebaliknya 49,7% variabel lain di luar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa, Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan serta telah terlaksana dengan baik. Rumah Batik Azmiah benar-benar mengaplikasikan Instruktur yang profesional, Peserta yang siap mengikuti pelatihan, Materi yang mudah dipahami, Metode pelatihan yang tepat, serta Tujuan pelatihan yang sesuai sehingga *skill and knowledge* para karyawan meningkat. Pelaksanaan pelatihan kerja karyawan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y). Ini terjadi karena karyawan Rumah Batik Azmiah Kota Jambi memiliki semangat yang tinggi dalam usaha untuk memenuhi target penyelesaian pekerjaan setelah adanya pelatihan. Pelatihan kerja karyawan yang dilaksanakan oleh Rumah Batik Azmiah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Azmiah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2005, **Psikologi Kerja**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua**, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar, 2003, **Manajemen Pendidikan dan Pelatihan**, Bandung: YP Pemindo.
- Handoko, TH, 2005, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketujuh Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, 2009, **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, 2009, **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**, Jakarta: Gramedia Pustaka Media.
- Khadafi, Dini Muammar, 2016, **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda**, eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2016, 4 (1) : 40-49 ISSN 23-5408, ejurnal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.
- Kaswan, M.M, 2011, **Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM**, Bandung: Alfabeta.
- Kusnendi, 2003, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosadakarya.
- _____, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Marwansyah, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Suryana Undang, & Firdaus, M. Azis, 2014, **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sapta Sarana Sejahtera**, Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2014.
- Noe, R.A, 2010, **Employee Training and Development (5th ed)**, New York, NY:McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2001, **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I Edisi 8**, Jakarta: Prenhalindo.
- Salinding, Rony, 2011, **Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar**, Universitas Hasanuddin, Makassar (dipublikasikan).
- Samsudin, Sadili, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, 2008, **Manajemen SDM**, Cet 16, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3**, Yogyakarta: Aditya Media

- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, **Produktivitas: Apa dan Bagaimana**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein, 2001, **Metode Penelitian dan aplikasi dalam Pemasaran**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____, 2004, **Riset Sumber Daya Dalam Organisasi Cetakan keempat**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**
- Wibowo, 2012, **Manajemen Kinerja (Edisi Ke3)**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widianto, Joko Tri, 2016, **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang)**, Jurnal Ilmiah Revenue, ISSN : 2442-8493. Vol. 2 No. 2, Juni 2016, Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian**, Bandung: Alfabeta.
- Zahari, M. 2015, **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi**, Jurnal EKSIS, Vol. 6, No. 1, Mei 2015.
- Zahari, M., dan Ubaidillah. 2014. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi**. Jurnal EKSIS, ISSN 2087-304. Vol. No. 1, Mei 2014, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, Jambi.