

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMA DUTA PLASMA TAPUNG HILIR RIAU.

MUKSON, S.E., M.Si¹, RIMA RAMADANI²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *mson_btm@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan aspek pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya satu cara untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah melalui sebuah program pelatihan yang mana program tersebut di buat sesuai kebutuhan perusahaan, Pelatihan yang di maksud adalah merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan atau (field research). Penelitian ini langsung melakukan peninjauan di lapangan serta memperoleh data-data yang diinginkan. Lokasi penelitian ini PT. Rama Duta Plasma Tapung Hilir Riau. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling. Hasil penelitian ini menjelaskan dalam uji t bahwa $t_{hitung} (5,638) > t_{tabel} (1,665)$ dengan $sig < 0,000 < sig < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima berarti pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, berdasarkan tabel nilai korelasi uji (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,548. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Rama Duta Plasma Tapung Hilir Riau.

ARTICLE HISTORY

Diterima 11 Februari 2023

Direvisi 06 Maret 2023

Diterima 20 April 2023

KATA KUNCI

Pengaruh, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam proses pelaksanaan manajemen perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut diantaranya adalah sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen sumber daya manusia adalah faktor yang menjadi penentunya, dimana sumber daya manusia merupakan unsur utama dan sangat penting. Sumber daya manusia menjadi sentral terhadap stabilitas dan kontinuitas perusahaan karena faktor inilah yang bisa menggerakkan faktor yang lainnya. Sehingga kemampuan sumber daya manusia harus dikembangkan secara terus menerus. Disisi lainya, perusahaan menginginkan supaya produktivitas dalam perusahaan tersebut terus meningkat, sehingga mencapai keuntungan yang diharapkan tetapi pada saat ini tidak sedikit perusahaan yang mengalami penurunan dari segi produktivitasnya. Jika terjadi penurunan produktivitas maka perusahaan tidak akan memperoleh keuntungan, atau mungkin mengalami kerugian. Faktor manusia yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan produksi, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja tersebut dengan baik. Dimana, secanggih apapun peralatan yang digunakan, tentunya tidak akan bisa beroperasi secara maksimal tanpa sumber daya manusia yang mumpuni. Bisa disimpulkan peran serta sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja bisa di katakan sebagai standar alat ukuran perusahaan dalam menilai hasil dan perkembangan karyawannya.

Dari beberapa sumber istilah Produktivitas Kinerja yang terkait dengan beberapa unsur diantaranya motivasi kerja, kinerja karyawan, efektivitas kerja, kompetensi karyawan, dan lain- lain. Jadi, bisa di pastikan bahwa peningkatan produktivitas kerja terkait erat hubungan peningkatan kompetensi karyawan. Disisi lainnya, produktivitas juga berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk memproduksi barang atau jasa yang berguna sebagai kebutuhan manusia umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung dasar pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya dalam untuk mengoptimalisasi potensi kehidupan manusia, sebuah filosofis yang terfatwa dari sejak dulu dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: mson_btm@yahoo.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja bisa di katakan sebagai standar alat ukuran perusahaan dalam menilai hasil dan perkembangan karyawannya. Dari beberapa sumber istilah Produktivitas Kinerja yang memiliki arti dan makna senada seperti motivasi kerja, kinerja karyawan, job performance, job dedication, skill competence, dan lain- lain.

Disisi lainya, bisa dipastikan bahwa peningkatan produktivitas kerja terkait erat hubungan peningkatan kompetensi tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Produktivitas mengandung pengertian yang berhubungan secara langsung dengan konsep terintegrasi ke dalam ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk memproduksi barang atau jasa yang berguna sebagai kebutuhan manusia umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung dasar pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya dalam untuk mengoptimalisasi potensi kehidupan manusia, sebuah filosofis yang terfatwa dari sejak dulu dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Masalah pelatihan merupakan objek yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Maka dari itu, Program pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "Training" merupakan salah satu rancangan program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan, (Jurnal Nikewati :2011).

Program pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan, yaitu melalui pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, Simamora (2010:37). Bisa disimpulkan bahwa, Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan diharapkan akan mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan prestasi kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula produktivitas perusahaan. Dan untuk mampu bersaing akan memberikan sumbangan yang positif bagi peningkatan produktivitas karyawan maka diperlukan suatu pelatihan. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Kusananto, menyatakan bahwa pengetahuan (knowledge), keterampilan atau keahlian (skill), kemampuan (ability), sikap mental (attitude) dan perilaku (behaviour) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas kerja karyawan. Faktor lainnya, pelatihan juga bisa meminimalisis kesalahan kerja mengurangi resiko kecelakaan terhadap pekerjaan dan memberikan evaluasi terhadap pekerjaan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkat produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Triton (2010:84), mengemukakan pendapatnya bahwa produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total. Dengan demikian produktivitas terpadu dicapai dengan menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumberdaya secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. PT. Rama Duta Plasma salah satu cabang PT Sinar Mas Group perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan Kelapa Sawit. PT. Rama Duta Plasma Kec. Tapung Hilir Kab. Kampar adalah salah satu anak pehaan dari PT. SMATR Corporation Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit. Sebagai produknya adalah CPO (Crude Palm Oil). Peningkatan produksi dilakukan pada bulan September 1999 dengan penambahan satu sistem pengolahan karnel palm yaitu dengan membangun unit KCP (Karnel Cruishing Plant), dimana sebagian produknya adalah PKO (Palm karnel Oil) dan PKM (Palm Karnel Meal). Karyawannya terbagi atas tujuh bagian yaitu, karyawan bagian departemen proses I, karyawan departemen proses II, karyawan bagian maintenance workshop, karyawan electrical workshop, karyawan mekanik dan karyawan laboratorium, serta karyawan bagian kantor.

Tabel 1.1 : Tingkat Pendidikan dan Jumlah Karyawan Pada PT. Rama Duta Plasma KCC Kec.Tapung Hilir Kab. Kampar

| Tahun | SMA/ SLTA | D1 | D3 | S1 | JUMLAH |
|-------|-----------|----|----|----|--------|
| 2017 | 285 | 4 | 2 | 15 | 306 |
| 2018 | 287 | 5 | 3 | 16 | 311 |
| 2019 | 299 | 3 | 3 | 15 | 320 |
| 2020 | 298 | 3 | 3 | 15 | 319 |
| 2021 | 295 | 3 | 3 | 13 | 315 |

Sumber: PT. Rama Duta Plasma Kec.Tapung Hilir Kab. Kampar.

Dari Tabel 1.1. terlihat jelas dari tingkat pendidikan dan jumlah karyawan mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun 2017–2021. Seperti yang di lansir dari Jakarta, CNBC Indonesia- Managing Director Sinar Mas, Gandhi Sulistiyanto memastikan bahwa di tengah tekanan pandemi corona, Meskipun dalam dua tahun ini terjadi masa pandemic covid-19 namun kebijakan perusahaan tidak akan melakukan PHK dan mengurangi jumlah karyawan. Bahkan, PT. Sinar Mas Group terus melakukan berbagai langkah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tengah pandemi COVID-19 dan memenuhi aturan Pemerintah Daerah setempat di wilayah operasional Perseroan. Business Continuity Plan (BCP) dan tambahan prosedur keselamatan dan kesehatan diterapkan untuk meminimalisir gangguan operasional seraya melindungi kesehatan para karyawan.

Ditengah masa pandemi ini juga perlunya melakukan penyesuaian dalam operasional kerja dengan adaptasi kebiasaan baru. Namun disisi lainnya, perusahaan juga dituntut untuk mengoptimalkan peningkatan produktivitas kinerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui sebuah program pelatihan yang mana program tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan, Pelatihan yang dimaksud adalah merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kebijakan yang baru. Permasalahan umum yang sering kali terjadi pada pengembangan sumber daya manusia ada kaitan erat dengan minimnya pelatihan kinerja yang diberikan kepada karyawan. Sehingga, menyebabkan menurunnya produktivitas karena kurang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Maka dari itu berikut data pelatihan yang diikuti karyawan dari tahun 2016-2020.

Tabel 1.2 : Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan Yang Diikuti Oleh Karyawan PT.Rama Duta Plasma KCP Kec. Tapung Hilir Kab. Kampar Tahun 2016-2020.

| JENIS PELATIHAN | JUMLAH KARYAWAN YANG MENGIKUTI PELATIHAN | | | | | PESERTA | TEMPAT |
|----------------------------------|--|------|------|------|------|--|---------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | | |
| 1. Training of Trainer dan RSPO | 5 | 3 | 5 | - | 2 | Karyawan, Mandor produksi dan Asisten produksi | Jakarta |
| 2. Pelatihan tentang bibit sawit | 4 | 5 | 4 | | 2 | Mandor Produksi, Asisten Labor | IPB |

| | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|--|------------|
| berkualitas | | | | | | dan Asisten Produksi | |
| 3. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 4 | 5 | 4 | - | 2 | Karyawan, Mandor dan Asisten | Pekanbaru |
| 4. Pelatihan SMDP (Senior Managing Development Program) | 1 | 2 | 1 | | | Asisten dan KTU | Kalimantan |
| 5. Pendidikan dan Pelatihan pengoprasian mesin | 3 | 5 | - | 4 | 2 | Karyawan, Mandor mesin produksi dan Asisten teknik | Pekanbaru |
| 6. Pendidikan Satpam | 20 | 10 | 15 | 5 | - | Satpam | Kerawang |
| 7. Sosialisasi Program Kerja dimasa Pandemi Covid 19 | | | | 2 | 2 | Karyawan, Mandor dan Asisten | Pekanbaru |
| 8. Pelatihan Pengembangan Produksi | 5 | 3 | 5 | - | 2 | Karyawan, Mandor Produksi Dan Asisten Produksi | Pekanbaru |
| 9. Rencana Replanting | 5 | 3 | 5 | - | 2 | Karyawan, Mandor Produksi Dan Asisten Produksi | Jakarta |
| JUMLAH | 47 | 36 | 39 | 11 | 14 | | |

Sumber : PT. Rama Duta Plasma Kec.Tapung Hilir Kab. Kampar

Dari tabel 1.2 diatas bisa kita lihat bahwa terjadi penurunan Karyawan yang mengikuti Pelatihan dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2020. Dari data tersebut bisa kita lihat pada dua tahun belakangan ini yakni pada tahun 2019 dan 2020 yang mana pengurangan tersebut bisa berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sementara target yang ingin di capai perusahaan biasanya terus meningkat.

Tabel 1.3 Data Target Produksi dari Tahun 2017 -2021

| Tahun | JUMLAH KARYAWAN | TARGET PRODUKSI/t on | REALISASI PRODUKSI/t on | PERSENTASE |
|-------|-----------------|----------------------|-------------------------|------------|
| 2017 | 306 | 314.511.990 | 291.679.730 | 95% |
| 2018 | 311 | 320.476.820 | 284.638.220 | 91% |

| | | | | |
|------|-----|-------------|-------------|-----|
| 2019 | 320 | 320.962.100 | 280.262.720 | 90% |
| 2020 | 319 | 320.829.090 | 270.067.690 | 89% |

Sumber : PT. Rama Duta Plasma Kec.Tapung Hilir Kab. Kampar

Berdasarkan data target produksi bisa kita lihat terjadi penurunan produksi dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 306 orang target produksi 314.511.990 ton bisa mencapai realisasi produksi mencapai 95% yakni 291.679.730 ton sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 319 dengan target produksi 320.829.090 ton namun realisasi produksi hanya pada 89 % yakni hanya 270.067.690. mestinya seiring bertambahnya karyawan meningkatnya produksi namun hal yang terjadi cukup berbeda malah produksinya terjadi penurunan.

Pada tanggal 25 Mei 2021 survei dan observasi awal dilakukan ke perusahaan, berikut ini didapat data hasil rekapitulasi hasil penilaian karyawan dari Tahun 2017-2020.

Tabel 1.4 : Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2020

| TAHUN | JUMLAH KARYAWAN | KARYAWAN MENCAPI TARGET | % | KARYAWAN TARGET TIDAK TERPENUHI | % |
|-------|-----------------|-------------------------|-----|---------------------------------|-----|
| 2017 | 306 | 245 | 80% | 61 | 20% |
| 2018 | 311 | 264 | 85% | 47 | 15% |
| 2019 | 320 | 240 | 75% | 80 | 25% |
| 2020 | 319 | 207 | 65% | 112 | 35% |

Sumber : PT. Rama Duta Plasma Kec.Tapung Hilir Kab. Kampar

Berdasarkan data tersebut bisa kita lihat terjadi penurunan dari dua tahun ini yakni 2019 dan 2020. Dimana, tahun 2019 karyawan yang berjumlah 320 orang yang memenuhi target hanya 75% dengan jumlah 240 orang yang memenuhi target. Sedangkan ditahun 2020 dengan jumlah karyawan 319 orang yang memenuhi target hanya 65 % dengan jumlah 207 orang yang biasa memenuhi target dari data tersebut bisa disimpulkan terjadi penurunan produktivitas kerja yang dicapai karyawan.

Untuk melihat pencapaian berdasarkan kategori maka bisa kita lihat pada data rekapitulasi berikut :

Tabel 1.5 : Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2020

| NO | KRITERIA PENCAPAIAN | RATA RATA % | | | |
|----|---------------------|-------------|-------|-------|-------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Sangat Baik | 15,60 | 14,90 | 22,22 | 14,35 |
| 2 | Baik | 55,34 | 63,10 | 33,44 | 22,65 |
| 3 | Cukup | 30,66 | 12,00 | 15,34 | 24,50 |
| 4 | Sedang | - | | 29,00 | 33,50 |
| 5 | Kurang | - | | | |

Sumber : PT. Rama Duta Plasma Kec.Tapung Hilir Kab. Kampar

Berdasarkan tabel 1.5 hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2017-2020, terlihat data kenaikan dan penurunan kinerja karyawan yang memenuhi target dan tidak memenuhi target. Dimana kita bisa lihat pada dua tahun belakangan ini yakni pada tahun 2019 -2020, terdapat penurunan pada kinerja karyawan pada 2019 yang berlevel sangat baik yakni 22,22% , namun pada tahun ini juga terdapat penurunan kinerja pada level level baik hanya mencapai 33,44% dimana tahun 2018 sebelumnya mencapai 63,10%. Dan pada tahun 2018 terdapat 29,00% level penilaian karyawan pada level cukup. Disisi lainnya penilaian kinerja pada tahun 2020 terdapat penurunan yang lebih signifikan, dimana level kinerja yang sangat baik hanya pada 14,35%, sedangkan level cukup mengalami peningkatan pada level 33,50%. Bisa diasumsikan sementara bahwa ada pengaruh penurunan produktivitas ini terjadi karena kurangnya pelatihan yang ikuti karya pada dua tahun belakangan ini. Berdasarkan uraian tersebut,peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Rama Duta Plasma Tapung Hilir Riau".

Dukungan teoritis

Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Rozalena dan Dewi (2016 : 34), “pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu”. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini.

Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produktivitas dan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin produksinya, semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit”. Mathis dan Jackson (2006:69) mendefinisikan bahwa “produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biadaya dari sumber daya yang digunakan”.

Menurut Sutrisno (2011:99) “produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini. Menurut Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini.

Metode penelitian

Lokasi Penelitian

Daerah Penelitian ini sudah dilakukan pada PT. Rama Duta Plasma Kantor Cabang Desa Beringin Lestari Kabupaten Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang sudah digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, merupakan

jenis data yang sifatnya berupa angka-angka, sekala-sekala, tabel, dan formula namun tetap ada pendiskripsian tentang penjelasannya.

Sumber Data

Data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan motivasi dan kinerja. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi berupa catatan data jumlah karyawan bagian keperawatan sejarah organisasi dan strukturnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2015:92) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek atau subyek yang akan dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 315 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik accidental Random Sampling. Menurut Sugiyono (2015:93) acidental random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan berdasar pada sampel yang bisa ditemui dan bersedia saja pada saat itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76.

Hasil

Sejarah Singkat Perusahaan

PT RAMA Duta Plasma merupakan anak perusahaan dari PT Rama Jaya Pramukti bagian dari PT. SMART Tbk, yang merupakan bagian dari Sinar Mas Group (Holding Company) yang bergerak dalam bidang Agrobisnis Khususnya perkebunan Kelapa Sawit. PT. SMART Tbk. Merupakan perusahaan perkebunan kelapasawit swasta terbesar di Indonesia, dengan luas lahan perkebunan kelapa sawit 400.000 Ha. 37 unit pabrik kelapasawit, 3 unit KCP, 9 unit Bulking Station dan 2 unit Refinery yang tersebar diseluruh Indonesia.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Rama Duta Plasma Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Identifikasi ini dilakukukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian pada PT. Rama Duta Plasma Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Responden

| Kategori Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|------------------------|----------------|----------------|
| Laki-Laki | 45 | 59% |
| Perempuan | 31 | 41% |
| Jumlah | 76 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021.

Dari tabel 5.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang (59%) dan perempuan 31 orang (41%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak menjawab adalah laki-laki.

Berdasarkan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 : Umur Responden

| Kategori Usia | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| 21-30 Tahun | 37 | 49% |
| 31-40 Tahun | 22 | 29% |

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| >41 Tahun | 17 | 22% |
| Jumlah | 76 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat sebagian besar umur responden yang menjawab pada berkisar antara 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 37 orang (49%).

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 : Pendidikan Responden

| Kategori Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------------|---------------|-----------------------|
| SMA | 25 | 33% |
| Diploma 1 | 20 | 26% |
| Diploma 3 | 18 | 24% |
| Stara 1 | 13 | 17% |
| Jumlah | 76 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021.

Dari tabel 5.3 dapat dilihat pendidikan responden yang menjawab paling banyak adalah SMA yaitu sebanyak 25 orang (33%).

Pelatihan Tenaga Kerja.

Responden adalah 197 (25,92%) responden berada pada kategori sangat setuju, 375 (49,34%) responden berada pada kategori setuju, 489 (21,44%) responden berada pada kategori netral, 24 (3,15%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan 1 (0,13%) pada kategori sangat tidak setuju jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,98. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi variabel pelatihan tenaga kerja adalah setuju.

Produktivitas Kinerja Karyawan.

Tanggapan responden adalah 206 (27,15%) responden berada pada kategori sangat setuju, 387 (50,92%) responden berada pada kategori setuju, 162 (21,31%) responden berada pada kategori netral, 5 (0,65%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,04. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi variabel produktivitas kinerja karyawan adalah setuju.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Rama Duta Plasma Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Pelatihan Tenaga Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Rama Duta Plasma Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau terbukti valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian variabel Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
3. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan thitung (5,638) > ttabel (1,665) dengan sig 0,000 < probabilitas 0,05 yang berarti hal ini Ho ditolak Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Rama Duta Plasma Tapung Hilir Riau.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 30,1% terhadap kepuasan pelanggan, sedangkan sisanya

sebesar 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : disiplin kerja, motivasi kerja, dll.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat penulis berikan dalam hal memberikan kepuasan mahasiswa yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dan memperbaiki materi pelatihan tenaga kerja, maka metode penyampaian mudah dipahami dan produktivitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Bagi karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja.
3. Bagi karyawan hendaknya dalam melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa harus diperintah terlebih dahulu.
4. Bagi akademik hendaknya menambah referensi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
5. Bagi peneliti selanjutnya, jumlah sampel dapat diperluas lagi agar dapat digeneralisasi dengan lingkungan yang lebih luas serta untuk mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi sumber daya manusia

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Triton P., 2010. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia : Kunci Sukses Meningkatkan kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- CNBC Indonesia. *Ini Strategi Sinar Mas Hindari PHK Akibat Covid-19* (Rabu, 15/04/2020) [dikutip 10 April 2021]. Tersedia dari: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200415130459-19-152100/ini-strategi-sinar-mas-hindari-phk-akibat-covid-19>
- Edwin B. Flippo, Hasibuan, (2008 : 24) Edwin B. Flippo, dalam Hasibuan, (2008 : 24)
- Erlin, Emilia Kandou, 2007. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)*, Manado.
- Fuad Mustofa. 2013 *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*, UIN SUSKA Riau, Pekanbaru
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber daya manusia, CV andi offset*, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2010. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kandou , Erlin Emilia 2010, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado) Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi*
- Lestari, Ayu Widya 2015, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pan Pacific Insurance Cabang Medan*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Bandung : PT. Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Syafry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot, 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Manullang, Marihot, Amh., (1990), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, Marihot, Amh., (1990), *Dasar-Dasar*

- Manajemen, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mustofa, Fuad 2013, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
- Noe, Raymond A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2005. Human Resource Management : Gaining and Competitive advantage. Fourth Edition. USA : McGraw-Hill
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. Rivai, Moch. 2005. Penilaian Produktivitas. Jakarta : Aksara Pustaka Utama, Jakarta
- Ranu Pandodjo, Haidjrachman dan Suad Husnan. 1996. Manajemen Personal Edisi 4.
- Rivai, Veithzal. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sambodo, Ichwan Azis 2016, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Jakarta: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2007. Good Governance (Kepemerintahan Yang baik) dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, P, Sondang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan : STIE Harapan.
- Soedarmayanti, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2004), Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2009. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, 2010, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta
- Suwatno, Priansa 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Grasindo.
- Triton P.B. 2010. Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein, 2000, Riset Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Gramedia
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wanda, Ranti Putri 2020, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri
- Yuli, Wiliandari, 2014. Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan SDM Yang Efektif Di IAIN Mataram, Mataram. Journal Pendidikan Ekonomi Edisi XII, Oktober 2014.