

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PARADISE ISLAND FURNITURE**

## ***THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. PARADISE ISLAND FURNITURE***

Oleh: **Safitri Indriyani**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: safitriian@gmail.com

**Farlianto, MBA.**

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture yang berjumlah 155 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,131.

**Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan**

### **Abstract**

*This research aimed to determine the effect of training and discipline partially and simultaneously to work productivity of employees at PT. Paradise Island Furniture. This research includes associative causal research used quantitative approach. Population of this research is all employee of PT. Paradise Island Furniture totaling 155 people. Data were collected by questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: (1) there is positive and significant job training on labor productivity at PT. Paradise Island Furniture, (2) there is a positive and significant impact on the productivity of labor discipline of employees at PT. Paradise Island Furniture, and (3) there is positive and significant job training and work discipline on employee productivity at PT. Paradise Island Furniture. Contributions influence job training and work discipline on employee productivity by ( $\Delta R^2$ ) 0.131.*

**Keywords: Job Training, Discipline Work, Employee Productivity**

## PENDAHULUAN

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 (Sulaeman, 2014).

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Samuelson (1993) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu *konsep* pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Menurut Umar dalam Salinding (2011) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT. Paradise Island Furniture. PT. Paradise Island Furniture berdiri pada tanggal 20 September 2001 yang bertempat di Jalan Wates Km. 12, Gubug, Argosari, Sedayu, Bantul, Yogyakarta. PT. Paradise Island Furniture merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mebel dari kayu berbahan dasar kayu jati. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi mebel. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan mebel tersebut. Dari

hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Produktivitas PT. Paradise Island Furniture karyawan selama bulan Januari-Maret 2015 mengalami fluktuatif, hal ini tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Rata-rata Produktivitas Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture Tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Produksi Per Bulan (Unit)	Target Produksi Per Bulan (Unit)	Total Produktivitas (Unit/Orang)
Januari	56	60	70	1,07
Februari	53	51	70	0,96
Maret	53	48	70	0,91
April	53	54	70	1,02
Mei	53	51	70	0,96
Juni	53	45	70	0,85
Juli	53	62	70	1,17
Agustus	54	50	70	0,93
September	54	53		0,98

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 1 dapat dilihat bahwa produktivitas setiap karyawan pada bulan Januari 2015 sebesar 1,07 unit per tenaga kerja, selanjutnya menurun karena tidak mampu memproduksi mebel sesuai target yang ditetapkan. Pada bulan Februari menurun sebesar 0,96 unit per tenaga kerja dan dan menurun kembali pada Maret menjadi sebesar 0,91 unit per tenaga kerja, hingga pada bulan September mengalami fluktuatif karena hanya mampu memproduksi 53 unit. Penurunan ini banyak disebabkan oleh sulitnya mencari karyawan yang mampu membuat ukiran kayu dengan baik dan jumlah pengrajin kayu dan pengukir kayu semakin lama semakin berkurang (Hasil Studi Pendahuluan 13 April 2015).

Penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture juga ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja, yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Penurunan Efisiensi Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture Bulan Juli Tahun 2015

Hasil Produksi	Target Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian	Penurunan Efisiensi (%)
Lemari	1 Minggu	1 Minggu, 4 hari	57,1%
Sofa	1 Minggu	2 Minggu	100,0%
Meja Rias	1 Minggu	1 Minggu, 2 Hari	28,6%
Meja Makan	1 Minggu	1 Minggu	0,0%
Kursi	1 Minggu	1 Minggu, 3 Hari	42,9%
Dipan	1 Minggu	1 Minggu, 1 Hari	14,3%
Meja Belajar	1 Minggu	1 Minggu, 2 Hari	28,6%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 2 dapat dilihat bahwa efisiensi waktu produksi mebel pada bulan Juli 2015 mengalami penurunan. Hasil produksi untuk tiap jenis mebel ditargetkan dapat diselesaikan dalam waktu 1 minggu, namun pada kenyataannya pengerjaan untuk masing-masing jenis mebel dapat diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi waktu belum dapat dikelola dengan baik, karena tidak pengerjaan mebel melebihi dengan target yang ditetapkan.

Penurunan efektivitas dan efisiensi produksi di atas menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan PT. Paradise Island Furniture yang memiliki produktivitas kerja yang rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra Survey 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Paradise Island Furniture

No	Faktor Penyebab Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase (dalam %)
1	Pelatihan	7	35,0%
2	Disiplin Kerja	6	30,0%
3	Promosi	3	15,0%
4	Keterampilan	2	10,0%
5	Budaya Organisasi	1	5,0%
6	Tingkat Penghasilan	1	5,0%
Total		20	100%

(Sumber: Data wawancara awal pada 20 April 2015)

Observasi dilakukan pada bulan April 2014 untuk mengetahui penyebab rendahnya produktivitas kerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan produktivitas kerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan 2 jawaban. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor tertinggi. Dari beberapa literatur disebutkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada variabel pelatihan dan disiplin kerja, karena pelatihan merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dipilihnya variabel disiplin kerja karena seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini tidak menggunakan variabel promosi karena PT. Paradise Island Furniture untuk tenaga buruh tidak ada promosi. Tidak menggunakan variabel keterampilan karena karyawan PT. Paradise Island Furniture sudah memiliki keterampilan sejak awal diterima menjadi karyawan. Tidak menggunakan variabel budaya organisasi karena kesatuan/keompokan antar karyawan begitu terjaga, dan tingkat penghasilan, karena untuk penghasilan rata-rata karyawan sudah merasa

sesuai dengan sistem penggajian yang ditetapkan PT. Paradise Island Furniture.

Karyawan yang mampu memproduksi dalam jumlah yang banyak dengan kualitas yang baik dalam perusahaan *furniture* sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah dijalani para karyawan. Kualitas dalam produksi mebeli dapat dilihat dari hasil ukiran, model mebel yang inovatif, pemilihan kayu yang terbaik, dan pengecatan output yang maksimal. Pelatihan ini sangat penting, karena pekerjaan membuat mebel ukir banyak memerlukan keterampilan khusus. Keunggulan mebel PT. Paradise Island Furniture dibandingkan dengan perusahaan lain terletak pada teknik pembuatan yaitu dengan menggunakan teknik 'srek' yaitu teknik pengukiran dengan bantuan solder, sehingga memberikan kesan lebih alami jika dibandingkan dengan produk mebel ukiran dari perusahaan lain, namun teknik ini sulit dilakukan oleh pengrajin kayu pada umumnya. Dalam hal ini semakin berpengalaman, biasanya hasil pekerjaan karyawan lebih banyak dan berkualitas.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003).

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas maka dilakukan prasurvey pada PT. Paradise Island Furniture dengan mengajukan

kuesioner pra survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Penurunan Pelatihan yang Diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture Bulan Januari-Agustus Tahun 2015

No	Indikator Pelatihan Kerja	Jumlah Jawaban	
		Jawaban	Persentase
	Terkait Pengetahuan:		
	Rendahnya pengetahuan karyawan tentang mebel	13	24,5%
	Kemampuan Berpikir:		
	Belum mampu berinovasi	15	28,3%
	Sikap: Kurang menyukai pekerjaan yang dijalankan	8	15,1%
	Kecakapan:		
	Keterampilan ukir kayu masih minim	17	32,1%
Total		53	100,0%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui tidak semua karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture dapat meningkatkan kemampuan karyawan dibidang mebel. Karyawan dengan tingkat pengetahuan mebel dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (24,5%). Rendahnya pengetahuan karyawan terlihat dari kurangnya penguasaan karyawan dalam bidang ukir, kurang memahami pemilihan kayu yang berkualitas, dan kurang halusny hasil amplas dan pernis kayu.

Karyawan yang belum mempunyai kemampuan berpikir untuk berinovasi sebanyak 15 orang (28,3%), hal ini terlihat dari belum banyaknya hasil mebel yang berupa meja, kursi, dan almari masih menggunakan model lama dan belum modern. Karyawan yang memiliki sikap kurang menyukai dengan beban kerja yang ditanggung sebanyak 8 orang (15,1%), hal ini terlihat dari karyawan yang masih bermalas-malasan dan mengulur-ulur waktu pengerjaan mebel. Karyawan yang belum memiliki kecapakan dalam keterampilan ukir kayu sebanyak 17 orang (32,1%), hal ini terlihat dari peralatan yang digunakan untuk ukir kayu masih menggunakan alat tradisional, belum memanfaatkan ukir kayu elektrik.

Hasil pra survey ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dimana pelatihan kurang mendapat perhatian. Padahal bagi perusahaan dengan cakupan ekspor dinilai pelatihan karyawan penting karena dapat memberikan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor, sehingga karyawan tidak merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawansaat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya (Hasibuan, 2006).

Meskipun PT. Paradise Island Furniture telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena mebel yang dihasilkan masih sama dengan hasil mebel ketika karyawan belum mengikuti pelatihan. Terkait prestasi karyawan ternyata karyawan yang mengikuti pelatihan belum menghasilkan produk kayu yang kualitasnya lebih baik daripada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Keahlian karyawan yang diwujudkan dalam praktik desain, ukir dan amplas belum menunjukkan hasil pemahaman dan ketrampilan teknis yang berarti. Produk kayu yang dihasilkan masih dengan desain yang lama. Dengan adanya pelatihan menambah pengetahuan bagi karyawan, namun

pengetahuan baru yang dimiliki karyawan hanya untuk dirinya sendiri tidak dibagikan pada rekan kerja lainnya. Metode pelatihan di PT. Paradise Furniture meliputi metode pekerjaan dengan diberikan instruksi tentang cara-cara bekerja, metode demonstrasi dan contoh, metode simulasi, dan metode pengembangan *skills*. Namun pelatihan di PT. Paradise Furniture yang dilakukan belum berjalan secara efektif dan efisien karena masih banyak target mebel yang diselesaikan tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan PT. Paradise Furniture diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Menurut keterangan dari kepala bagian produksi PT. Paradise Island Furniture diketahui bahwa indikator rendahnya disiplin kerja tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan PT. Paradise Island Furniture

No	Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	15	28%
2	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	18	34%
3	Terkait tanggungjawab: penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai jadwal.	20	38%
Total		53	100%

(Sumber: Hasil Survei Bulan Juli Tahun 2015)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 15 orang (28%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 18 orang (34%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 20 orang (38%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Tingkat disiplin karyawan semakin menurun dalam kurun waktu tiga bulan. Fenomena di atas menunjukkan bahwa sebenarnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan input perusahaan yang mendatangkan profit dapat tercapai.

Selain tingkat kehadiran, indikator disiplin kerja juga ditunjukkan dari: (1) kemampuan karyawan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Selama pengamatan berlangsung ditemukan adanya beberapa karyawan yang sudah mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dalam bekerja, akan tetapi terkadang mereka belum sesuai dengan

prosedur yang benar, bahkan ketika selesai menggunakan peralatan tersebut, para karyawan tidak langsung mengembalikan peralatan tersebut ke tempat yang semestinya, (2) disiplin kerja juga ditunjukkan dari kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan. Selama ini karyawan PT. Paradise Island Furniture belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada. Misalnya: selama bekerja karyawan diharuskan menggunakan masker dan sarung tangan agar terlindung dari bubuk kayu yang ada di udara, tetapi banyak karyawan yang tidak mematuminya, (3) indikator kedisiplinan yang ketiga adalah mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Ternyata masih banyak karyawan yang tidak mengikuti Standar Operasional Perusahaan (SOP). Karyawan dalam bekerja mengikuti cara mereka sendiri, sehingga terkadang sering terjadi kecelakaan kecil, misalnya salah satu anggota tubuhnya terkena gergaji mesin pada saat bekerja, (4) indikator yang terakhir adalah tanggung jawab. Karyawan PT. Paradise Island Furniture secara keseluruhan sudah bertanggungjawab dalam bekerja, mereka menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, akan tetapi yang menjadi masalah adalah, ketika mereka tidak mampu menyelesaikan setiap produksinya dengan tepat waktu. Dalam menyelesaikan produksinya karyawan PT. Paradise Island Furniture sering molor satu atau dua hari dari waktu yang ditetapkan.

Penelitian ini mengacu pada variabel pelatihan kerja dan produktivitas kerja, serta kesamaan objek penelitian dari penelitian Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya

pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Deskripsi Teori**

#### **a. Produktivitas kerja**

Menurut Hasibuan (2003) bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Produktivitas kerja diukur dengan dua indikator yang dikembangkan oleh Umar (2005) yaitu: Efektivitas dan efisien.

#### **b. Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya saat ini Sudarmanto, (2009). Indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2004) meliputi pengetahuan, kemampuan Berpikir, Sikap, Kecakapan

#### **c. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004). Indikator disiplin kerja (Hasibuan: 2003) yaitu: Kriteria Berdasarkan Sikap, Kriteria Berdasarkan Norma, dan Kriteria Berdasarkan Tanggung jawab.

### **2. Kerangka Berpikir**

#### **a. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan**

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir,

sikap dan kecakapan karyawan. Karyawan PT. Paradise Island Furniture belum memiliki pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, adanya pelatihan di PT. Paradise Island Furniture berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan di PT. Paradise Island Furniture cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan PT. Paradise Island Furniture menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi PT. Paradise Island Furniture.

H1: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh PT. Paradise Island Furniture, karena dalam suasana disiplinlah karyawan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja PT. Paradise Island Furniture masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture dapat terwujud apabila karyawan PT. Paradise Island Furniture bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam

melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan PT. Paradise Island Furniture tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan PT. Paradise Island Furniture bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

### c. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

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 (Sulaeman, 2014). Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. Paradise Island Furniture harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi

karyawan PT. Paradise Island Furniture dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di PT. Paradise Island Furniture agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Paradise Island Furniture tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

H3: Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture yang berjumlah 155 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefesien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 (Arikunto, 2010).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	
	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,951	Reliabel
Disiplin Kerja	0,848	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,798	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian akan diuraikan dengan analisis regresi berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

Independen dan Kontrol Variabel	Produktivitas Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	0,513**	0,394**	0,407**	0,315**
Pengalaman dan Lama Kerja	0,413**	0,352**	0,328**	0,285**
Pelatihan Kerja		0,303**		0,263**
Disiplin Kerja			0,321**	0,284**
R <sup>2</sup>	0,542	0,612	0,621	0,673
$\Delta R^2$	0,542**	0,070**	0,080**	0,131**

Sumber: Data Primer 2015

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,303 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,070; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,321 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,080; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Pelatihan kerja dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,263 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan kepuasan kerja ( $\beta$ ) 0,284 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,131, maka hipotesis ketiga diterima.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita (Noe et al, 2008: 266).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan

Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka". Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinungan (2008) disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bestari (2011) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi". Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui pengujian kompensasi menghasilkan nilai signifikansi (Sig= 0,000)

dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Sig= 0,000). Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi (Sig = 0,000).

## **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2003) produktifitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Menurut Swastha (1998) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka". Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,303 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,070.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,321 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,080.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,263 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan kepuasan kerja ( $\beta$ ) 0,284 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,131.

## B. Saran

1. Terkait dengan pelatihan kerja Pimpinan PT. Paradise Island Furniture 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, juga tidak monoton.
2. Terkait dengan disiplin kerja Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakan oleh semua pihak di perusahaan tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan seperti halnya absensi karyawan dilakukan secara modern dengan menggunakan alat bantu atau sistem amino untuk menjamin kejujuran dalam penilaiannya.
3. 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 PUSTAKA

- Bestari, Ridho. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi. *Jurnal Media Mahardhika* Vol 10 No. 2 Januari 2011.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE.

- Noe, Raymond A., et al. (2003). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York : Irwin/McGraw-Hill.
- Ramadhan, Burhan. (2009). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka. *Junal Manajemen Bisnis vol. 3(5)*, pp. 76-79.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana.
- Salinding, Rony. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106*. Makassar: UNHAS.
- Samuelson, P.A. & William D. Nordhaus. (1993). *Mikro Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika, 13(01)*,91-100.
- Swastha, Basu. DH. (1998). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.