Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research
JISAMAR
ISSN: 2598-8719 (Online)
ISSN: 2598-8700 (Printed)
Vol. 2 No.2 Mei 2018

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Saprudin
School of Economics and Business, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta
Website: www.jayakarta.ac.id / saprudinmaksudi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Sampel penelitian yang digunakan adalah 60 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa regresi linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,325 dan koefisien determinasi 0,106, kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,386 dan koefisien determinasi 0,149. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan.
Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of training and compensation for job satisfaction and its implications on employee productivity in PT Trias Mitra Jaya Manunggal. The sample used in this research are 60 employees with saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires were analyzed using path analysis. The analysis showed that the direct effect of training directly affect the productivity of the path coefficient of 0.325 and determination coefficient of 0.106, compensation directly affect the productivity of the path coefficients of 0.386 and determination coefficient of 0.149. Based on this study it can be concluded that the training and compensation effect on work productivity significantly.

Keyword: *Training, Compensation, and Employee Productivity.*

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba sebanyak-banyaknya, untuk memaksimalkan nilai kekayaan bagi pemegang saham. Salah satu cara untuk memperoleh laba yang maksimal yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para tenaga kerja perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan serta diberikannya kompensasi yang memuaskan bagi tenaga kerja.

Secara total penjualan PT Trias Mitra Jaya Manunggal memang mengalami peningkatan dari tahun 2012 ke tahun 2013, namun penjualan pada tahun 2012 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan penjualan tahun 2011. Sedangkan dari sisi produktivitas tenaga kerja, pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 3% bila dibanding dengan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2012. Namun produktivitas tenaga kerja dari tahun 2011 ke tahun 2012 produktivitas tenaga kerja PT Trias Mitra Jaya Manunggal mengalami penurunan yang sangat signifikan yaitu sebesar 64%.

Melalui program pelatihan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan ketrampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidak pastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan

dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktifitas kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tingkat turn over karyawan juga cukup tinggi dimana selama tahun 2014 terdapat 10 karyawan yang keluar, jumlah karyawan awal tahun sebanyak 56 karyawan sedangkan pada akhir tahun jumlah karyawan sebanyak 66 karyawan, dengan demikian turn over karyawan mencapai 16,4%. Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, supervisi atasan, rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan pelatihan dan pengembangan. Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun perumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian Supatmi, dkk. (2013, hlm.25) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Beberapa perubahan pada karyawan yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain karyawan secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut / khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

Menurut Riza (2011, hlm.83) dalam penelitian tesisnya di Universitas Pembangungan Nasional "Veteran" Jakarta yang berjudul Analisis Hubungan Antara Kempimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Di Panti Sosial Bina Remaja Taruna Jaya Dan Panti Sosial Anak Putra Utama 03 Di Jakarta, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Produktivitas dapat diartikan menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Menurut Mathis & Jackson (2011, hlm.69) produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Adapun teknik peningkatan produktivitas bagi pekerja lapangan maupun tata usaha menurut Notoatmodjo (2012, hlm.75) terutama diarahkan pada / untuk:

a. Mempertinggi kemampuan perorangan
b. Mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik

Menurut Sedarmayanti (2011,hlm.163) pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merupan sikap. Adapun menurut Mathis (2009, hlm.301) Pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematik perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research
JISAMAR
ISSN: 2598-8719 (Online)
ISSN: 2598-8700 (Printed)
Vol. 2 No.2 Mei 2018

pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Sasaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menurut Sutrisno (2013, hlm.69-70) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan mutu kerja.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.
4. Meningkatkan moral kerja.
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Menurut Nawawi (2011, hlm.315) kompensasi bagi organisasi /perusahan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Mathis (2009, hlm.419) sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi.

Menurut Mondy (2011, hlm.214) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Filosofi pembayaran (kompensasi) suatu perusahaan menurut Jackson dkk (2011, hlm.112) harus dihubungkan dengan sasaran strategisnya yang memiliki tiga hal yang berhubungan dengan kompensasi total, yaitu:

a. Menarik, mendorong dan mempertahankan pegawai yang dibutuhkan untuk keuntungan persaingan.
b. Memusatkan energi pegawai untuk melaksanakan strategi persaingan perusahaan yang sedang digunakan.
c. Meningkatkan produktivitas

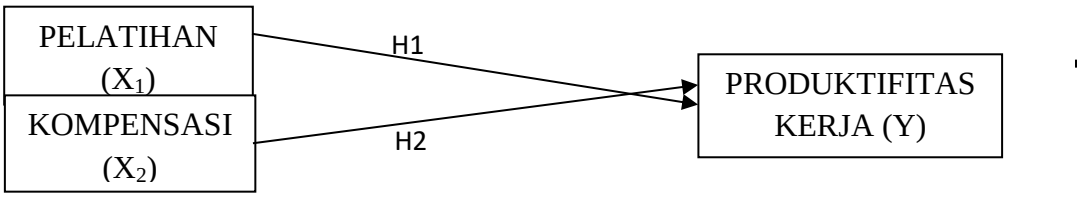
III. BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Bahan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trias Mitra Jaya Manunggal, dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 60 karyawan, dan yang kembali sebanyak 60 kuesioner.

Model Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh langsung variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh langsung yang di teliti adalah pengaruh variabel bebas *(independent)*, yaitu Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel terikat *(dependent)*, yaitu Produktivitas Kerja.



Gambar: 1. Model Analisis Pengaruh Langsung Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kausal. Hasil survery dengan pendekatan kausal tersebut akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear. Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen *(independent)* dan variabel endogen *(dependent)*.

Teknik Analisis Data

Untuk keperluan mengalisa data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti.

Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0.05$.

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian persyaratan analisis, maka dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument yang tertuang dalam setiap butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal sehingga dapat dipakai dalam statistik

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research
JISAMAR
ISSN: 2598-8719 (Online)
ISSN: 2598-8700 (Printed)
Vol. 2 No.2 Mei 2018

inferensial. Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

IV. HASIL

Pengujian Hipotesis Pelatihan (X_1) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel pelatihan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,325 sedangkan koefisien determinasi adalah 0,106. Besarnya pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai *R Square* (koefisien determinasi), maka dapat diketahui besarnya pengaruh pelatiahan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 10,6%. Sedangkan 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil Pengujian didapat *p-value* = 0,011 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,622 > 1,670), maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat tafsirkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Trias Mitra Jaya Manunggal.

Pengujian Hipotesis Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,386 sedangkan koefisien determinasi adalah 0,149. Besarnya pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai *R Square* (koefisien determinasi), maka dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 14,9%. Sedangkan 85,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil Pengujian didapat *p-value* = 0,002 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,187 > 1,670), maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat tafsirkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Trias Mitra Jaya Manunggal.

V. PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengestimasikan parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan SPSS 15.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	R	R Square	t hitung	t tabel	*p-value*
X_1 terhadap Y	0,325	0,106	2,622	1,670	0,011
X_2 terhadap Y	0,386	0,149	3,187	1,670	0,002

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui empat indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan perusahaan. Keempat indikator tersebut, antara lain: meningkatkan keahlian, meningkatkan produktivitas,meningkatkan kecakapan, meningkatkan disiplin dan biaya pelatihan.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi yang efektif dapat diukur melalui enam indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang kompensasi yang diperoleh karyawan perusahaan. Keenam indikator tersebut, antara lain: Cuti, pensiun, asuransi, gaji, tunjangan dan lembur.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,325 (0,011 < 0,05).

ISSN: 2598-8719 (Online)
ISSN: 2598-8700 (Printed)
Vol. 2 No.2 Mei 2018

b. Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,386 (0,002 < 0,05).

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa variasi Produktivitas Kerja karyawan paling besar dipengaruhi secara langsung oleh Kompensasi.

Saran

Terkait dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan kompensasi, hendaknya manajemen dapat memberikan program pelatihan dan kompensasi secara dini terutama kepada karyawan produktif, agar dapat memaksimalkan kontribusi terhadap perusahaan.

Penelitian ini hanya membahas pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, untuk itu demi pengembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terutama penelitian terkait dengan efektifitas pemberian pelatihan dan kompensasi serta pengelolaan kepuasn kerja karyawan dan juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yang lebih komprehensif.

REFERENSI

[1] Adesola, Oyeniki, Odeyemi 2013, 'Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian bank emplyoyees', *International Journal of Academic Research in Economic and Management Sciences*, November, vol.2, no.6

[2] Dessler, G 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh jilid dua, Indeks, Jakarta

[3] Dessler, G 2013, *Human resource management*, Pearson Education Limited, England.

[4] Dewi, VF 2014,'Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda', *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol.2, no.2, 2014, hlm. 230-244.

[5] Dhermawan, AANB, Sudibya, IGA, Utama, IWM 2012,'Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Agustus, vol.6, no.2

[6] Ghazanfar, F, Shuai, C, Khan, MM, Bashir, M 2011,'A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation', *International Journal of Business and Social Science*, Januari, vol.2, no.1

[7] Ivancevich, JM, Konopaske, R, Matteson, MT 2010, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* edisi tujuh jilid satu, Salemba Empat, Jakarta

[8] Jackson, SE, Schuler, RS, Werner, S 2011 *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta

[9] Kreitner, R, & Kinicki, A 2014, *Perilaku Organisasi* edisi sembilan buku satu, Salemba Empat, Jakarta

[10] Mondy, RW 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid satu edisi sepuluh, Erlangg, Jakarta

[11] Mathis, LM & Jackson, JH (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta

[12] Nawawi, H 2011, *Manajemen sumber daya manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

[13] Noe,RA, Hollenbeck, JR, Gerhart, B, Wright, PM 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* buku dua edisi enam, Salemba Empat, Jakarta

[14] Notoatmodjo, S 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta

[15] Purnama, DE 2012,'Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tulungagung', *Jurnal "Otonomi"* , Januari, vol.12, no.1

[16] Rivai, V 2009, *Managemet Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Rajawali, Jakarta

[17] Riza, WL 2011, Analisis hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dengan produiktivitas kerja pegawai di *panti sosial bina remaja taruna jaya dan panti sosial anak putra utama 03 di Jakarta*, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

ISSN: 2598-8719 (Online)
ISSN: 2598-8700 (Printed)
Vol. 2 No.2 Mei 2018

[18] Sandjojo, N 2011, *Metode analisis jalur (path analysis) dan aplikasinya*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

[18] Schuler, RS & Jackson, SE 2006, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Erlangga, Jakarta.

[19] Sedarmayanti 2011, *Manajemenn sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Refika Aditama, Bandung.

[20] Sugiyono 2011, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

[21] Sutrisno, E 2013, *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.

[22] Siagian, SP 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* . Rineka Cipta, Jakarta

[23] Simamora, H 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta

[24] Sinungan, M 2014, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* . Bumi Aksara, Jakarta

[25] Supatmi, ME, Nimran, U, & Utami, HN 2013,'Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, *Jurnal Provit*, vol.7, no.1

[26] Wexley, KN & Yuki, GA 2009, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta