

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN JAYA SAKTI SENTOSA

Devi Rosalia¹⁾, Joes Dwiharto²⁾, Yufenti Oktafiah³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

rosalia_devi@yahoo.com¹⁾, joes.dwiharto@gmail.com²⁾, yufenti.oktafiah@gmail.com³⁾

Abstrak

Demi tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas karyawannya. Salah satu caranya yaitu melakukan pelatihan kerja dan mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan maupun parsial. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan berjumlah 64 responden. Variabel penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji signifikan simultan, dan uji signifikan parsial. Hasil penelitian yang didapat, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 70%. Kedepannya disarankan kepada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan harus lebih mengutamakan pelatihan praktek langsung dibanding teori dengan menggunakan peralatan yang sering digunakan oleh karyawan.

Kata kunci: pelatihan kerja, pengalaman kerja, produktivitas karyawan

Abstract

In order to achieve company goals, the company must increase the productivity of its employees. One way is to do job training and consider the work experience that employees have. The purpose of this study is to determine the effect of work training and work experience on employee's productivity either simultaneously or partially. The population and sample of this study are all employees of PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan, which are 64 respondents. The variable of this study tested using multiple linear regression analysis, test determinant coefficient, simultaneous significant test, and test partial significance. The results of this study have shown that job training and work experience have a significant effect on employee's productivity both simultaneously and partially. Job training and work experience affect employee's productivity by 70%. The results recommend PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan to improve employee's productivity. The company must prioritize direct practice training compared to the theory by using equipment that is often used by employees.

Keywords: job training, work experience, employee's productivity

PENDAHULUAN

Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa datang. Perusahaan memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen paling penting adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak dari roda perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi manusia merupakan faktor terpenting pula (Ravianto, 2006:32)

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dari hal ini berarti untuk mencapai

produktivitas kerja maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pelatihan sumberdaya manusia. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004:32) pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pelatihan dilakukan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan diantara perusahaan yang sejenis^[2].

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pengalaman yang dimiliki. Pengalaman kerja membantu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil melaksanakan pekerjaan. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan merupakan industri pengolahan kayu yang bergerak di bidang produksi *barecore*/ kayu lapis. *Barecore* merupakan potongan kayu Albasia/ kayu sengon yang dipotong menjadi strip (korpis) dengan ukuran yang sama dan direkatkan satu sama lain dengan lem sehingga membentuk lemparan seperti palywood/ triplek. Sehingga perusahaan ini sangat membutuhkan faktor tenaga manusia sebagai proses produksi yang mempunyai ketrampilan, kekuatan fisik serta pengetahuan tentang mesin produksi yang baik.

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai (karyawan) mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2009:44). Pelatihan kerja memiliki orientasi membantu pegawai mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Riva'i dan Sagala, 2009:212). Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Keberhasilan dalam pelatihan kerja sangat ditentukan oleh beberapa indikator yang harus dilakukan selama pelatihan kerja yaitu menurut Mangkunegara (2009:47) antara lain:

- a. Instruktur: pelatih dipilih untuk memberikan materi di bidangnya.
- b. Peserta: peserta diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai.
- c. Materi; materi harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai perusahaan.
- d. Metode: metode pelatihan sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan: penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan.
- f. Sasaran: Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan criteria yang terinci dan terukur.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:27). Pengalaman kerja dipandang sebagai senioritas yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan (Hasibuan, 2000:108)^[7]. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto, 2013: 117). Indikator-indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43), diantaranya:

1. Lama waktu/ masa kerja: lama waktu yang ditempuh karyawan dalam memahami tugas

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki: kemampuan fisik dan kemampuan memahami serta menerapkan informasi untuk menjalankan suatu pekerjaan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

c. Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2010:99) mengemukakan produktivitas karyawan merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu melakukan perbaikan secara terus-menerus, meningkatkan kualitas kinerja, pemberdayaan tenaga kerja (Sutrisno, 2010:219). Sedangkan menurut Hasibuan (2007:41) Produktivitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sutrisno (2009:104), untuk mengukur produktivitas karyawan diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan: keterampilan serta profesionalisme karyawan dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai: berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan diri: senantiasa mengembangkan diri meningkatkan kemampuan kerja
4. Mutu: memberikan hasil yang terbaik yang menunjukkan kualitas kerja karyawan.
5. Efisiensi: perbandingan hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan

d. Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2007: 170) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Dengan adanya pelatihan kerja, maka diharapkan keahlian dan pengetahuan karyawan dapat ditingkatkan, guna memperlancar tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sehingga untuk mencapai produktivitas optimal maka salah satu cara yang perlu ditempuh adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

e. Hubungan Pelatihan kerja Dengan Produktivitas Karyawan

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Semakin lama pengalaman kerja karyawan untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

f. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain, H1 diterima apabila pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan secara simultan. Apabila pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan, maka H2 diterima. Selanjutnya apabila pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan, maka H3 diterima

g. Operasional Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, pengalaman kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan. Definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah:

1. Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2009:44)
2. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:27).
3. Produktivitas karyawan merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input (Sutrisno, 2010:99)

h. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan yang berada di Jalan Ahmad Yani No. 103 Karangketug, Kraton, Kota Pasuruan

i. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006:130) adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi atau wakil dari populasi yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan yang berjumlah 64 orang. Karena subyek kurang dari 100, maka sampel diambil dari semua jumlah populasi sejumlah 64 responden. Pengambilan sampel ini disebut teknik sensus (Arikunto, 2006:133)

j. Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Teknik analisis data selanjutnya adalah uji hipotesis secara simultan dan parsial. Uji Simultan (Uji F) menurut Ghazali (2011:98) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji parsial (uji t) menurut Ghazali (2011: 98) digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data yang terakhir adalah analisis koefisien determinasi berganda atau *Adjusted R Square* merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu profesionalisme dan karakteristik individu terhadap perubahan variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Vaiabel	B	t _{hitung} dan F _{hitung}	Tabel statistik	Signifikansi	Kesimpulan
(Constant)	-17,039				
Pelatihan Kerja	0,426	t _{hitung} = 5.948	t _{tabel} = 1,99962	0,000	H ₁ Diterima
Pengalaman Kerja	0,622	t _{hitung} = 8.686	t _{tabel} = 1,99962	0,000	H ₂ Diterima
		F _{hitung} = 74.509	F _{tabel} = 3,15	0,000	H ₃ Diterima
R Square	= 0,710				
Adjusted R Square	= 0,700				

Sumber: SPSS 2018

Pesamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: $Y = -17,039 + 0,426 X_1 + 0,622 X_2$. Nilai konstanta sebesar -17,039 yang artinya jika pelatihan kerja dan pelatihan kerjasama dengan nol, maka produktivitas karyawan sebesar -17,039 satuan. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,426 yang artinya jika pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,426 satuan dengan asumsi variabel pengalaman kerja konstan. Nilai koefisien pengalaman kerja sebesar 0,622, artinya jika pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,622 satuan dengan asumsi variabel pelatihan kerja konstan.

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa uji simultan ini menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 74,509 lebih besar dari $F_{tabel}(3,15)$. Dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari ($\alpha=0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya, kedua variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat produktivitas karyawan (Y).

Hasil regresi diketahui pelatihan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif yaitu 0,426 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,948 lebih besar dari $t_{tabel}(1,99962)$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig < 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bahwa H_0 ditolak dan H_a dalam hipotesis kedua diterima yang berarti pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari hasil regresi diketahui bahwa pelatihan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi positif yaitu 0,622 dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel}(8,686 > 1,99962)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig < 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dalam hipotesis ketiga diterima yang berarti pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pelatihan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,700 atau 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, tingkat stress, disiplin kerja, pemberian gaji, dan lain-lain.

a. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Pelatihan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan uji signifikansi F menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(74,509 > 3,15)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan (Y) secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan yang baik tidak lepas dari pelatihan kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan tentu mengharapkan karyawannya memiliki produktivitas tinggi agar memberikan kontribusi bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja sama-sama merupakan faktor penunjang bagi karyawan agar lebih bersemangat untuk berprestasi. Dalam hal ini dapat diketahui produktivitas karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan dan memiliki banyak pengalaman. Pada perusahaan ini menganggap sangat penting diadakannya pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan, serta pengalaman karyawan akan berguna bagi kelancaran dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Dengan pelatihan dan pengalaman tersebut, karyawan bisa bekerja lebih baik sesuai tanggung jawab di bidangnya masing-masing. Apalagi perusahaan ini merupakan industri pengolahan kayu sehingga sangat mengandalkan faktor manusia yang mempunyai ketrampilan serta pengetahuan tentang mesin produksi. Maka dari itu, pelatihan kerja dan pengalaman kerja sangat berguna bagi perusahaan agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini didukung penelitian Tiyan (2017) yang mengungkapkan pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 24.624 > F_{tabel} = 3,42$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, maka pelatihan akan mendukung sepenuhnya kebijakan yang dilakukan perusahaan, dan pengalaman akan membuat pekerjaan dilakukan efektif^[14].

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas

Pelatihan kerja (X_1) memiliki koefisien positif sebesar 0,523 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,948 > 1,99962$), serta nilai signifikannya sebesar 0.000 (sig. < 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Pelatihan kerja yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Pada PT. Jaya Sakti Sentosa, pelatihan kerja dilakukan dengan metode *on the job training* (latihan sambil kerja), yaitu upaya melatih karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakan di tempat kerja yang sesungguhnya. Jadi karyawan yang belum memiliki banyak pengalaman kerja akan mendapat instruksi dari *trainer*, supervisor, atau karyawan yang senior yang berpengalaman. Pelatihan kerja akan mengasah keterampilan karyawan dan meningkatkan pengetahuan dan informasi kerja yang lebih baik. Pelatihan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan. Narasumber atau *trainer* memiliki keahlian dan sangat menguasai materi pelatihan, sehingga pelatihan mudah diterima dan langsung diaplikasikan dengan baik oleh karyawan sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Komara dan Luwis (2016) yang menghasilkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,309. Dengan nilai t_{hitung} (12.670) $> t_{tabel}$ (2,109) atau signifikansi $0,000 < 0,05^{[15]}$. Hasil ini diperkuat pernyataan Kreitner dan Knicky (2005:247) bahwa dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan^[16].

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Pengalaman kerja (X_2) memiliki koefisien positif sebesar 0,622 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,686 > 1,99962$), serta nilai signifikannya sebesar 0.000 (sig. < 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Rata-rata karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan telah bekerja cukup lama sehingga karyawan secara tidak langsung telah memiliki pengalaman kerja. Dengan masa kerja yang lama, karyawan terbiasa mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin membaik. Pengalaman kerja karyawan PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan perusahaan. Dengan kata lain, masa kerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan serta penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan telah membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat dan semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah.

Dari hasil penelitian lain menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,401 > 1,98861$ (Anwar, 2015). Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja rendah bahkan belum memiliki pengalaman kerjasama sekali. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah serta mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi kharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Dari beberapa cara tersebut maka dapat diperoleh produktivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh suatu perusahaan/ instansi^[17].

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Jika pelatihan kerja dilakukan dengan baik dan pengalaman

kerja karyawan bertambah, maka produktivitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika pelatihan kerja dan pengalaman kerja tidak ditambah maka produktivitas karyawan akan rendah. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan Hal ini mengindikasikan bahwa H2 diterima. Apabila pelatihan kerja ditingkatkan dan dilakukan dengan baik, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H3 diterima. Produktivitas karyawan akan meningkat apabila pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bertambah baik.

b. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan hasil analisis pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, maka saran yang penulis ajukan yaitu, bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas karyawan, misalnya faktor budaya organisasi, pendidikan, disiplin kerja, motivasi, profesionalisme, kompensasi, semangat kerja, kepemimpinan, dan mengambil sampel yang lebih luas atau bisa menambah obyek penelitian menjadi beberapa perusahaan yang bisa dibandingkan produktivitas karyawannya. Bagi PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan, sebaiknya pimpinan perusahaan lebih tegas kepada karyawan yang belum memahami pekerjaan berupa diberikan teguran/ sanksi maupun diberikan materi pelatihan agar bisa dipelajari dan dipahami karyawan dan kepada karyawan yang belum bisa bekerja secara maksimal agar lebih sering diberikan pelatihan kepada sampai karyawan tersebut benar-benar bisa bekerja secara maksimal diperusahaan. Agar produktivitas karyawan semakin meningkat, sebaiknya pimpinan perusahaan, melakukan pendekatan kepada karyawan yang masih salah dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan motivasi kerja baik itu memberikan saran-saran maupun diberikan contoh untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan standar pekerjaan didalam perusahaan. Dalam memberikan tugas kepada bawahan perlu diberi penjelasan disertai dengan petunjuk dan contoh baik itu secara lisan maupun tertulis agar mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan sebaik – baiknya. Mengutamakan pelatihan praktek langsung dibanding teori, dengan menggunakan peralatan yang sering digunakan oleh karyawan tersebut agar karyawan mengetahui betul cara kerja peralatan yang digunakannya ampu menguasai peralatan dan tekniknya

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Syaiful. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen - S1. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Foster, Bill., 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Habibah, Tiyan Umi. 2017. Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu). Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Hasibuan, H. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.

- Komara, Asmara Hendra Dan Angela Luwis. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia. Vol 4, No. 1.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Ravianto, J. 1985. Produktivitas Dan Manusia Indonesia Volume 3 Dari Seri Produktivitas. Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktivitas. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian. Alfabeta. Bandung.