

Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Putra Sukamulya Mandiri

Fachry Hadiansyah¹, Agus Alamsyah²

¹Universitas Teknologi Digital, fachryh35@gmail.com

²Universitas Teknologi Digital, agusalamsyah044@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. Putra Sukamulya Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan dan dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan subjek terdiri dari empat informan yaitu Manajer umum, Kepala Produksi, Operator mesin dan Karyawan CV. Putra sukamulya Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Produktivitas kerja karyawan secara umum dinilai cukup baik, namun perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkannya, yang salah satunya disebabkan oleh pelaksanaan program pelatihan di CV. Putra Sukamulya Mandiri masih dalam tahap pengembangan dan belum terprogramkan dengan terstruktur secara sistematis. Hal ini menyebabkan terdapat permasalahan terkait dengan kurang optimalnya produktivitas. Sebelumnya pernah dilaksanakan pelatihan di CV. Putra Sukamulya Mandiri yang difokuskan pada transisi produksi manual ke mesin dengan menerapkan metode *On the Job Training* (OJT) dan hasilnya berdampak positif. Namun program yang tidak terstruktur dengan baik menyebabkan perbedaan pengalaman antar karyawan. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara pelatihan karyawan dan produktivitas kerja. Program pelatihan secara signifikan meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas produksi. Rekomendasi untuk perusahaan adalah sebaiknya memfokuskan dan merancang program pelatihan yang terencana dengan jadwal serta materi yang jelas guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas karyawan. Perusahaan harus meluangkan waktu khusus untuk pelatihan, meskipun singkat, agar dapat menjadi jadwal yang rutin dan tidak terlupakan karena padatnya kegiatan operasional. Perusahaan bisa memanfaatkan anggota internal perusahaan dengan keahlian yang mumpuni sebagai fasilitator, mentor atau pelatih untuk mengurangi biaya.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan, Pelatihan.

ABSTRACT

*This research was conducted at CV. Putra Sukamulya Mandiri. This study aims to analyze the implementation of training programs and their impact on Employee Productivity. This study uses a descriptive qualitative method, with data collection techniques through interviews with subjects consisting of four informants, namely the General Manager, Head of Production, Machine Operators and Employees of CV. Putra Sukamulya Mandiri. The results of this study indicate that, Employee work productivity is generally considered quite good, but the company faces challenges in maintaining and improving it, one of which is caused by the implementation of training programs at CV. Putra Sukamulya Mandiri is still in the development stage and has not been programmed systematically and structured. This causes problems related to less than optimal productivity. Previously, training was carried out at CV. Putra Sukamulya Mandiri which focused on the transition of manual production to machines by implementing the *On the Job Training* (OJT) method and the results had a positive impact. However, programs that are not well structured cause differences in experience between employees. This study shows a significant and beneficial relationship between employee training and work productivity. Training programs significantly improve employee skills in carrying out production tasks. Recommendations for companies are to focus and design a planned training program with a clear schedule and*

materials to improve employee efficiency, effectiveness, and productivity. Companies must set aside special time for training, even if it is short, so that it can become a routine schedule and not forgotten due to the density of operational activities. Companies can utilize internal members of the company with qualified expertise as facilitators, mentors or trainers to reduce costs.

Keywords: Job Training , Employee Productivity , Training.

PENDAHULUAN

Dalam sektor pembuatan teh, efisiensi kerja karyawan adalah salah satu elemen yang menentukan keberhasilan Perusahaan Di CV. Putra Sukamulya Mandiri sebagai perusahaan yang beroperasi dalam bidang ini, mengalami permasalahan terkait penurunan produktivitas akibat pelatihan yang disediakan untuk karyawan tidak terorganisir. Observasi memperlihatkan bahwa masih sedikit karyawan yang memiliki kemampuan cukup untuk mengoperasikan mesin produksi dengan efektif, yang berdampak langsung pada hasil produksi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, ketika satu dua karyawan yang biasa mengoperasikan mesin sakit atau berhalangan hadir. Ketiadaan pengganti menyebabkan mesin tidak dapat beroperasi, sehingga menghambat jalannya proses produksi. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa output yang dihasilkan terkadang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, kebijakan yang ditetapkan tersebut berpotensi membawa konsekuensi merugikan bagi perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, kurangnya pelatihan juga berdampak pada motivasi karyawan, yang merasa tidak siap dan kurang percaya diri dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Banyak perusahaan berinvestasi pada sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan mereka dalam menghadapi globalisasi dan persaingan bisnis. Karena keberhasilan atau ketidakberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, program pelatihan dibuat untuk membantu karyawan agar lebih terampil dan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien. Pengembangan SDM ini disebut sebagai pelatihan. Melalui peningkatan keterampilan, pelatihan memainkan peran krusial dalam membentuk angkatan kerja yang mahir, sehingga mereka

memperoleh peluang yang lebih besar untuk mengembangkan kariernya. Segala hal ini bisa diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan bisnis. Pelatihan merupakan suatu kebutuhan untuk setiap karyawan, terlepas dari berapa lama mereka berkontribusi di perusahaan.

Penelitian sebelumnya (Kristiawan, 2024) mengungkapkan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis karyawan, serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Namun, di CV. Putra Sukamulya Mandiri, program pelatihan yang tidak terprogram mengakibatkan kurangnya pemahaman tentang penggunaan mesin sehingga proses produksi kurang optimal.

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja pegawai. Sebagai hasilnya, diperlukan kajian yang mendalam tentang dampak pelatihan dan pengembangan pada produktivitas karyawan di CV. Putra Sukamulya Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perbaikan program pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan di industri teh.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Judul penelitian ini adalah "Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Putra Sukamulya Mandiri." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan serta memberikan wawasan bagi praktik terbaik dalam industri pengolahan teh di Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

Menurut teori Dessler yang dikutip dalam jurnal (Gustiana, 2022) Pelatihan merupakan proses pemerolehan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan bagi karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Prosedur yang terstruktur untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku yang menghasilkan pengalaman dan kompetensi untuk mencapai kinerja yang efektif disebut juga pelatihan. Kapasitas individu dan organisasi di masa depan dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dari tugas sebelumnya. Pelatihan untuk karyawan menyediakan pengetahuan berharga yang dapat diterapkan dalam dunia bisnis untuk meningkatkan kinerja dan mendukung perusahaan mencapai sasaran. Pelatihan juga merupakan proses pemerolehan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya.

Menurut DeCenzo & Robbins dalam kutipan (Maulana, 2022) pelatihan karyawan berfokus pada peran yang sedang dijalankan saat ini dan memiliki orientasi pada kondisi saat ini. Proses pelatihan dilaksanakan secara terstruktur untuk memberikan individu pengetahuan serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan efektif.

Menurut Lolowang dan rekan-rekan dalam (Kristiawan, 2024), pelatihan adalah proses yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan individu agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien. Melalui proses belajar, karyawan mendapatkan berbagai informasi, kemampuan, pengalaman, serta sikap yang dibutuhkan agar dapat bekerja secara efektif dan membantu pencapaian tujuan

organisasi. Pelatihan dipandang krusial karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan tugasnya. Dengan kata lain, pelatihan menunjukkan bahwa seseorang memiliki keterampilan yang diperlukan, dan pada dasarnya bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bekerja lebih efisien di masa mendatang.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Kristiawan, 2024), pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelatihan ini, karyawan dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas yang sedang diemban.

Berdasarkan pandangan para pakar, pelatihan dapat diinterpretasikan sebagai suatu proses yang terstruktur dan terencana, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta sikap kerja pegawai agar dapat berfungsi lebih efektif dan efisien, sesuai dengan standar profesional yang berlaku. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kinerja dengan menguasai keterampilan praktis yang dapat langsung digunakan di tempat kerja, sambil mendorong pengembangan kapasitas individu dan organisasi untuk masa depan. Inti dari pelatihan adalah perubahan perilaku yang positif pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini maupun tugas terkait, yang pada akhirnya membawa dampak yang baik bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Pelatihan

Peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan memberikan sumbangan signifikan terhadap perkembangan dan profitabilitas perusahaan. Dengan menciptakan program pelatihan, kita dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan penyesuaian karyawan.

Menurut Widodo dalam sebuah jurnal oleh (Kristiawan, 2024) menyatakan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh dunia usaha bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan tetap terjaga, mempertahankan tingkat efisiensi, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, serta mendorong peningkatan kemampuan dan keahlian pribadi.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Kristiawan, 2024), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang dijalankan. Program pelatihan juga dirancang untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja individu dalam posisi yang sedang dijabat. Dengan demikian, pelatihan diarahkan untuk meningkatkan penguasaan keterampilan tertentu dan prosedur kerja yang bersifat rutin dan spesifik. Dengan melaksanakan tugas dan menerapkan pengetahuan yang didapat, hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah peningkatan kemampuan dan kompetensi kerja individu

Indikator-indikator Pelatihan

Menurut pendapat Wahyuningsih yang dikemukakan dalam sebuah jurnal oleh (Andayani, 2021) indikator pelatihan adalah standar dasar yang menunjukkan kondisi tertentu yang digunakan dalam mengukur perubahan. Terdapat lima indikator utama dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan: Sasaran pelatihan harus realistis dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam mencapai kinerja terbaik dan memperkuat pemahaman tentang etika kerja yang harus diterapkan di tempat kerja.
2. Materi Sistem Pelatihan: Materi yang diberikan meliputi berbagai subjek seperti manajemen, pembuatan dokumen, psikologi industri, komunikasi, disiplin dan etika kerja,

kepemimpinan, serta pelaporan. Materi pembelajaran yang dipakai disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan serta relevan dengan konteks pekerjaan.

3. Metode yang Digunakan: Pelatihan dilakukan dengan pendekatan partisipatif, termasuk diskusi kelompok, seminar, praktik langsung (demonstrasi), permainan edukatif, tes, kunjungan kerja, dan studi perbandingan. Pemilihan metode disesuaikan dengan kemampuan peserta supaya proses pembelajaran berlangsung efektif.
4. Instruktur Pelatihan/Kualifikasi Pelatih: Instruktur atau pelatih wajib memiliki keahlian yang sesuai dengan materi yang diajarkan. Selain penguasaan materi, pelatih juga perlu memotivasi peserta dan menerapkan metode pembelajaran partisipatif secara efektif
5. Kualifikasi Peserta: Peserta pelatihan merupakan karyawan yang memenuhi syarat tertentu, seperti berstatus sebagai karyawan tetap atau mendapatkan rekomendasi dari atasan. Hal ini krusial untuk menjamin bahwa pelatihan disampaikan kepada orang yang tepat dan memiliki potensi dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Produktivitas Kerja

Menurut (Candrawardhani, 2024) Produktivitas kerja merupakan rasio antara kuantitas serta kualitas dalam periode tertentu untuk mencapai hasil kerja secara efisien dan efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada

Menurut Hasibuan dalam sebuah jurnal oleh (Kristiawan, 2024) menyatakan bahwa produktivitas di tempat kerja dapat dicirikan sebagai perbandingan input dan *output*, dimana *output* harus memiliki praktik kerja yang unggul dan memiliki nilai tambah.

Selanjutnya Herjanto dalam dalam sebuah jurnal oleh (Kristiawan, 2024) mengemukakan produktivitas adalah ukuran seberapa efektif suatu sumber daya ditangani dan digunakan untuk menghasilkan hasil yang diharapkan.

Pengukuran produktivitas karyawan memiliki peran penting karena mencerminkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, terukur, dan terdefinisi secara sistematis.

Jadi, produktivitas kerja berkaitan dengan masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Kondisi ini tercermin dari banyaknya waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas demi mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, ada dua dimensi untuk produktivitas kerja. Yang pertama adalah efektivitas, yaitu kinerja yang terbaik. Hal ini berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Efisiensi adalah dimensi kedua, dan ini berkaitan dengan membandingkan masukan dengan penggunaan sebenarnya atau cara tugas dilakukan.

Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut pendapat Siagian yang dikutip dalam sebuah jurnal oleh (Perteka, 2020) Terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan. Diantaranya:

1. Kuantitas *Output* : Indikator ini mengukur total pekerjaan yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk unit produksi maupun layanan yang dihasilkan. Jumlah output adalah salah satu indikator utama dalam menilai tingkat produktivitas kerja
2. Kualitas *Output* : Menggambarkan standar mutu hasil kerja, yang mencakup ketepatan, keakuratan, serta tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan yang dihasilkan. Kualitas output yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan tidak hanya fokus pada jumlah, tetapi juga memastikan hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu: Menggambarkan kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan. Elemen ini krusial untuk mempertahankan kelangsungan operasional dan memenuhi harapan konsumen.

4. Efisiensi Proses Kerja: Menilai seberapa efisien sumber daya, seperti waktu, upaya, dan material, digunakan dalam proses produksi. Efisiensi ini biasanya dievaluasi melalui perbandingan antara input dan output yang dihasilkan.
5. Disiplin Waktu: Menilai kemampuan karyawan dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Tingkat kedisiplinan ini berkontribusi terhadap efisiensi proses kerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto dalam sebuah jurnal oleh (Hastuti, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu:

1. Pengetahuan: Pengetahuan memiliki peran krusial dalam mendukung kemajuan perusahaan. Manajemen pengetahuan yang baik memungkinkan organisasi merencanakan dan mengimplementasikan informasi secara lebih terarah, efisien, dan efektif. Pengetahuan ini diperoleh melalui pelatihan formal maupun informal dan berperan penting dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas serta mengatasi berbagai permasalahan. Faktor-faktor yang memengaruhi pengetahuan mencakup pelatihan, akses informasi (termasuk media sosial), lingkungan kerja, pengalaman, usia, serta latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi.
2. Keterampilan: Kemampuan mengacu pada keterampilan praktis di bidang spesifik yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman secara langsung, seperti keahlian dalam menggunakan komputer atau

menyelesaikan pekerjaan teknis. Faktor yang memengaruhi keterampilan meliputi motivasi individu, pengalaman kerja, dan penguasaan keahlian tertentu.

3. Kemampuan: Kemampuan merefleksikan kompetensi yang dimiliki pegawai dan berfungsi dalam meningkatkan motivasi serta etos kerja demi mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan sangat mengharapkan karyawan tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian, tetapi juga dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Sikap: Sikap kerja adalah pola kebiasaan yang terbentuk dalam diri seseorang. Sikap positif merupakan aset berharga untuk perusahaan karena menghasilkan perilaku kerja yang produktif. Perilaku ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti suasana kerja, tipe kepemimpinan, kolaborasi tim, kesempatan pengembangan karier, jaminan keamanan kerja, sarana yang tersedia, dan mekanisme penghargaan yang diterapkan.
5. Perilaku: Perilaku kerja mencerminkan tindakan dan respons individu terhadap pekerjaannya. Faktor ini menjadi aspek penting dalam dunia kerja karena menunjukkan bagaimana seseorang menjalankan perannya dan berinteraksi dalam lingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena sosial atau kondisi tertentu berdasarkan data yang bersifat kualitatif. Metode ini fokus pada pengumpulan data deskriptif dalam bentuk naratif, gambar, atau rekaman, melalui teknik seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti

berperan sebagai alat krusial. Pendekatan ini didasarkan pada paradigma postpositivisme dan fokus pada teknik triangulasi dalam pengumpulan data, yang mencakup berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Program Pelatihan di CV. Putra Sukamulya Mandiri

Pelaksanaan pelatihan di CV. Putra Sukamulya Mandiri masih dalam tahap pengembangan dan belum terprogram secara terstruktur. Pelatihan yang pernah dilakukan difokuskan pada transisi produksi manual ke mesin, yang berdampak positif pada keterampilan operator mesin.

On the Job Training (OJT) merupakan metode pelatihan yang digunakan, karyawan memperoleh pembelajaran secara langsung melalui aktivitas kerja di lingkungan pekerjaan mereka. Namun, program yang tidak terstruktur menyebabkan tidak meratanya keterampilan karyawan. Masalah tersebut dapat diatasi salah satunya dengan memberikan pelatihan. Hal tersebut berdasarkan terhadap pendapat Dessler yang dikutip dalam sebuah jurnal oleh (Hia, 2023) Pelatihan adalah sebuah proses untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan pengetahuan yang bisa langsung diterapkan di lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, 2022) yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap program pelatihan untuk semua karyawan agar pengembangan karyawan tidak terhambat dan kepuasan karyawan.

Produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Sukamulya Mandiri

Produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Sukamulya Mandiri dinilai cukup baik

dan mampu memenuhi permintaan konsumen, terutama setelah transisi ke penggunaan mesin yang didukung oleh pelatihan awal. Namun, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas lebih lanjut karena faktor-faktor seperti fluktuasi permintaan, kekurangan tenaga kerja, kurangnya program pelatihan yang terstruktur, dan keterbatasan keuangan.

Untuk mengatasi tantangan itu dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien, pengembangan keterampilan staf melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi prioritas utama. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan (Putri, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan pegawai sangat krusial dalam suasana perusahaan yang berubah-ubah.

Karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan terus belajar adalah kunci sukses dalam persaingan global. Penanaman modal dalam pengembangan karyawan tidak hanya memberikan keahlian teknis tetapi juga menciptakan budaya perusahaan yang mendukung kemajuan dan inovasi. Strategi ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Simanjuntak dalam sebuah jurnal (Tobamba, 2023), yang menekankan bahwa elemen kunci yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah mutu sumber daya manusia, mencakup tingkat pendidikan, pelatihan, dorongan, dan kemampuan fisik.

Hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Putra Sukamulya Mandiri

Pelatihan dan produktivitas saling berhubungan. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan karyawan dan produktivitas kerja di CV. Putra Sukamulya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan pelatihan, karyawan menjadi lebih mahir dalam mengelola mesin dan menyelesaikan proses

produksi, yang pada gilirannya memberikan dampak positif untuk peningkatan produktivitas

Temuan ini konsisten dengan studi lain yang menunjukkan bahwa pelatihan SDM berdampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Contohnya penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2024) Penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, yang secara langsung memengaruhi peningkatan kapasitas kerja. Oleh sebab itu, program pelatihan yang disusun dengan baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka.

Di samping itu, keterlibatan karyawan dalam penyusunan program pelatihan juga akan memastikan pelaksanaan dan efisiensi program dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini selaras dengan pandangan para ahli dan temuan studi sebelumnya yang menekankan bahwa pelatihan pekerjaan memiliki peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Putra Sukamulya Mandiri, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Meskipun pelatihan telah diterapkan, pelaksanaannya masih belum terstruktur dan menyeluruh. Pelatihan yang dilakukan lebih bersifat reaktif terhadap kebutuhan sesaat, seperti transisi dari produksi manual ke mesin. Perkembangan ini memang berdampak positif bagi kemampuan operator, tetapi tidak merata di semua bagian perusahaan

Ketiadaan program latihan yang terorganisir mengakibatkan kesenjangan keterampilan di antara pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada rendahnya efisiensi operasional. Sebaliknya, penerapan pelatihan awal saat penggunaan mesin

menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan mampu mendorong tercapainya produktivitas kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, keterkaitan antara pelatihan dan produktivitas menjadi semakin nyata: semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dan produktivitas karyawan.

Sebagai langkah lanjutan dari temuan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Pelatihan tersebut sebaiknya difokuskan pada area yang menjadi prioritas perusahaan, khususnya yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, seperti pengoperasian mesin dan pemeliharaan peralatan. Perusahaan juga dapat memanfaatkan sumber daya internal, seperti karyawan senior yang kompeten, sebagai mentor untuk menekan biaya pelatihan.

Selain itu, perusahaan diharapkan aktif mencari dan mengikuti program pelatihan yang disediakan oleh lembaga pemerintah atau asosiasi industri guna mendapatkan pelatihan berkualitas dengan biaya yang lebih terjangkau. Evaluasi pasca pelatihan juga perlu dilakukan secara rutin untuk menilai efektivitas program dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menelusuri efektivitas beragam metode pelatihan dalam meningkatkan produktivitas, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat menunjang keberhasilan program pelatihan, khususnya dalam konteks usaha kecil dan menengah.

REFERENSI

- Andayani, T. B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Volume 3, No 2, ISSN 1858 -1358.
- Candrawardhani, S. (2024, Maret 5). *kitalulus*. Retrieved from [kitalulus.com](https://www.kitalulus.com): <https://www.kitalulus.com/blog/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja/>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, Volume 3 Nomor 6 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916.
- Hastuti, R. A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia. *Management & Accounting Expose*, Vol. 4, No. 1, e-ISSN : 2620-9314.
- Hia, I. M. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi* , VOL. 10 NO. 2 ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331 .
- Kristiawan, N. (2024). Analisis Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Uit Jawa Bagian Tengah. *Jurnal Manajemen*, ISSN : 2614 – 6681 ISSN : 2656 – 6362.
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 13 No 2 E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620.
- Perteka, I. W. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Volume 1 Nomer 4, e-ISSN: 2721-6810.
- Putri, A. F. (2024, desember 29). *depokpos*. Retrieved from [depokpos.com](https://www.depokpos.com): <https://www.depokpos.com/2024/12/mengapa-investasi-dalam-pelatihan-karyawan-adalah-keputusan-yang-tepat/>
- Safitri, N. A. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*,

Volume. 2 No. e-ISSN:2986-3309;
dan p-ISSN:2986-4046.

Sugiyono. (2013). metode penelitian kualitatif , kuantitatif dan r&d. In Sugiyono, *metode penelitian kualitatif , kuantitatif dan r&d* (p. 9). Bandung: Alfabeta.

Tobamba, V. L. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1. P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616.

BIODATA PENULIS

Nama penulis pertama, **Fachry Hadiansyah**. Lahir di Bandung, 28 Februari 2001. Riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2014 lulus dari SD Negeri Cukanggenteng 1. Kemudian melanjutkan di SMPN 1 Pasirjambu dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017, melanjutkan sekolah di SMKN 1 Soreang dengan program kejuruan Teknik Komputer Jaringan dan lulus pada tahun 2020. Sebelum melanjutkan perkuliahan di Universitas Teknologi Digital, penulis bekerja di beberapa perusahaan. Karena adanya motivasi untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan karir penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu penulis mengambil jurusan Manajemen S1 di Universitas Teknologi Digital dan lulus pada tahun 2025.

Nama penulis kedua, Agus Alamsyah, S.H., M.M merupakan Pembimbing sekaligus Dosen di Universitas Teknologi Digital.