

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Perusahaan dapat berjalan dengan baik, apabila kinerja karyawan dalam perusahaan bekerja secara efektif dan efisien. Untuk memperoleh karyawan-karyawan yang berkualitas dapat melalui pelatihan dan pengembangan. pelatihan juga sangat berpengaruh bagi pengembangan karir karyawan karena dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dirinya.

pelatihan bisa dilakukan dengan metode-metode tertentu sesuai keadaan dan kebutuhan perusahaan serta karyawan. Pelatihan bisa saja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, tapi tidak jarang juga dalam proses pelatihan ini tidak terlalu memberikan pengaruh yang signifikan dalam produktivitas karyawan karena selain keterampilan individu dalam menerima pelatihan tersebut, materi yang diberikan juga harus tepat sesuai dengan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi standar kualitas dan kualifikasi kebutuhan Perusahaan.

Melalui pelatihan yang baik akan membantu mengidentifikasi keunggulan kompetitif strategis dan untuk mengembangkan rencana strategis. Untuk mencapai potensi penuh, pelatihan dan pendidikan akan mendukung kinerja dan memungkinkan mempertahankan atau mengembangkan bisnis di masa depan. Hasil dari pelatihan tersebut kemudian dapat dilihat dalam produktivitas dari karyawan yang telah dilatih, apakah terdapat peningkatan atau tidak. Hasil produktivitas karyawan tersebut juga dapat membantu perusahaan mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Industri Karet Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri hilir yang merupakan industri lanjutan dari bahan baku karet alam sehingga menghasilkan produk resin siklo atau lebih dikenal dengan Resiprene 35. Pabrik Resiprene 35 merupakan bagian dari PT Industri Karet Nusantara yang berada di Desa Sei Bambi Estate, Kecamatan Sei Bambi, Kabupaten Deli serdang

Bedagai Sumatera utara. Pabrik Resiprene 35 memiliki 30 karyawan, yang dibagi menjadi bagian Laboratorium, Bidang Produksi, Logistik, *Accounting* dan Personalia. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah bidang atau bagian produksi yang berjumlah 15 orang.

Pabrik Resiprene 35, yang merupakan unit dari PT. Industri Karet Nusantara yang memiliki sedikit karyawan. Dengan sedikitnya jumlah karyawan yang dimiliki Pabrik tersebut, perlu dilakukan evaluasi terhadap hasil produktivitas karyawannya melalui pelatihan, sehingga dapat dilihat apakah produktivitas sesuai dengan standar dan kebutuhan Perusahaan. Dengan melihat Perbedaan Kinerja Karyawan dari hasil produksi dengan menggunakan metode *Paired Sample T-test*, diharapkan hasil analisis tersebut dapat menjadi bahan acuan perusahaan untuk mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kedepannya dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan judul **“Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Di PT. Industri Karet Nusantara (Pabrik Resiprene 35 Sei Bamban)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja Karyawan dari hasil produksi sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan?
2. Bagaimana besar korelasi dari hasil Produksi sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan dengan metode *sample paired t-test*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perbedaan kinerja Karyawan dari hasil produksi dari sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan.
2. Untuk mengetahui besar korelasi dari hasil produksi sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan dengan metode *sample paired t-test*.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan dan pembahasan serta untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan, maka perlu dilakukan beberapa pembatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas pengaruh pelatihan terhadap hasil produksi karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data hasil produksi pada tahun 2022.

1.5 Asumsi

Asumsi penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data yang diperoleh merupakan data hasil produksi pabrik pada tahun 2022
2. Data yang diolah merupakan data yang telah diizinkan oleh pihak pabrik .

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kepada pembaca tentang bagaimana perbedaan produktivitas karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
2. Proses pemecahan masalah ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan mengenai hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan secara garis besar batas dan luasnya penelitian, maka berikut ini diberikan suatu gambaran ringkas tentang sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang beberapa teori mengenai Pelatihan (*Training*), Kinerja, dan Penilaian Kinerja. Sehingga dapat mengetahui perbedaan kinerja karyawan sebelum melakukan pelatihan dan setelah dilakukannya pelatihan dengan menggunakan metode *paired sample t-test*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari bagaimana cara yang akan digunakan dalam memecahkan masalah yang ada dalam penelitian berupa langkah-langkah yang terdiri dari Tahap persiapan penelitian, *variable* penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data serta teknik analisis data.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini membahas tentang pengumpulan data yang diperoleh dan yang diperlukan dalam pemecahan masalah serta pembahasan tentang hasil-hasil analisa dari data yang diperoleh di tempat penelitian.

BAB V ANALISA DAN EVALUASI

Pada bab ini menguraikan tentang analisa dan evaluasi dalam produktivitas karyawan dari pemberian pelatihan dengan menggunakan metode *paired sample t-test*.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini dibahas tentang kesimpulan-kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Sumber daya manusia (SDM), seperti halnya faktor lain seperti permodalan, merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan serta dapat menentukan apa yang sebenarnya dicapai perusahaan dengan sumber daya yang dimilikinya (Putri, 2019). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya. Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut (I Komang Budiasa, 2021).

2.2 Pengertian Analisis

Analisis merupakan kegiatan yang melibatkan beberapa aktivitas, seperti membedakan, mengurai, dan memilah untuk mengkategorikan objek tertentu dengan tujuan tertentu dan memahami kaitannya serta maknanya. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan analisis sebagai penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Nana Sudjana menyatakan bahwa analisis adalah usaha memilah suatu integritas menjadi unsur-unsur atau bagian-bagian sehingga jelas hierarkinya dan susunannya. Abdul Majid mengatakan bahwa analisis adalah kemampuan menguraikan satuan menjadi unit-unit yang terpisah, membagi satuan menjadi sub-sub atau bagian, membedakan antara dua yang sama, dan mengenai perbedaan. Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah suatu kegiatan untuk

menemukan temuan baru terhadap suatu objek yang akan diteliti ataupun diamati oleh peneliti dengan menemukan bukti-bukti yang akurat pada objek tertentu. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk memahami struktur, hubungan, dan makna dari objek yang dianalisis secara lebih dalam dan akurat. (Helen Br Sitepu, 2021) .

2.3 Kinerja

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi para tenaga kerja terhadap kesuksesan perusahaan dengan fokus pada peningkatan produktivitas. Kinerja unggul yang ditunjukkan oleh tim karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Beberapa pakar memiliki sudut pandang yang berbeda mengenai konsep kinerja, namun pada umumnya kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan dan pengetahuan khusus, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi (Farida et al., n.d.).

Di sisi lain, Mangkunegara menyatakan jika tenaga kerja mencakup hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang tenaga kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip dalam Priansa konsep kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan fungsi pekerjaan khusus maupun kegiatan tertentu selama suatu periode waktu. Prestasi kerja ini mencerminkan kombinasi kemampuan, keahlian, dan motivasi yang telah tercapai. Dari berbagai definisi kinerja oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai dengan tujuan mencapai target organisasi, dilaksanakan secara legal, mematuhi hukum, dan sesuai dengan standar moral serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada ,

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanto menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *from quality of work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
3. *Initiative* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi).

Berdasarkan penjelasan dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah sebuah prestasi dari hasil kerja pegawai yang berdasarkan kepada tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari perilaku bagaimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas yang diberikan dengan keahlian, kemampuan, dan kualitas kerja yang di perintahkan dan sesuai yang di diharapkan, yang kemudian di nilai menurut perilakunya dalam bekerja seperti kerja sama, loyalitas, komunikasi antar sesama pegawai, memanfaatkan waktu dalam bekerja sebaik mungkin, serta kecekatannya dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dan sesuai dengan harapan yang di inginkan.

A. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan agar lebih efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan pendidikan dan keterampilan. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir :

1. Keahlian serta kemampuan Merupakan ketrampilan atau *skill* yang dimiliki oleh individu dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keahlian dan kemampuannya, individu tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan akurat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Ialah gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi maupun memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi Adalah serangkaian kebiasaan atau norma-norma yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur aspek-aspek yang berlaku secara umum dan diharapkan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Apabila seorang tenaga kerja merasakan kegembiraan atau kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung mencapai kesuksesan.
10. Lingkungan kerja di sekitar Merujuk pada kondisi atau atmosfer yang ada di lokasi tempat bekerja. Ini melibatkan aspek-aspek seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi interpersonal antara rekan kerja. Jika lingkungan kerja mampu menciptakan kenyamanan serta ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan atau

ketenangan, hal tersebut dapat mengganggu suasana kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu (Farida et al., n.d.).

Sementara Mangkunegara dan Harini menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor.

1. Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja memadai.

Berdasarkan pendapat ahli di atas Dapat disimpulkan bahwa dukungan dari faktor dalam dan luar sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang di hasilkan di karenakan dukungan tersebut berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai, tanpa adanya dukungan yang di berikan kepada pegawai maka kinerja yang di hasil kan tentu tidak akan maksimal dan sesuai yang diinginkan. Dukungan yang diberikan juga harus sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan, sebagai halnya dapat kita contoh kan kinerja suatu pegawai tidak akan maksimal jika pengetahuan dari seorang pegawainya kurang memahami tugas yang dikerjakan, kurangnya segi motivasi pegawai dalam bekerja, serta sarana dan prasarana dalam bekerja, maka dari itu untuk mencapai tujuan faktor tersebut harus di dukung kuat agar pencapaian sesuai dengtan yang di harapkan (I Komang Budiasa, 2021).

B. Indikator Kinerja

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator.

1. Kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.
3. Pengetahuan, pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
4. Kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.
5. Kerjasama, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
6. Kemandirian, mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.
7. Inisiatif, mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.
8. Keandalan, mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Penelitian (Kristanti, 2017) menggunakan indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut.

1. *Quality of output* (kualitas keluaran) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas ketrampilan dan kemampuan karyawan. Aspek ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah output.
2. *Timelines of output* (waktu keluaran) Merupakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau sebelum ketentuan waktu, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memilih kinerja baik.
3. *Presences of work* (tingkat kehadiran) Merupakan asumsi yang digunakan dalam mengukur dan menilai kerja karyawannya dari daftar kehadiran karyawan. Jika kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.
4. *Efficiency of work completed* (efisien pekerjaan yang telah diselesaikan) Adalah suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan kegiatan organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin.

5. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*) yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Bernardin dan Russel (I Komang Budiasa, 2021) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut.

1. Kualitas (mutu) Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Ketepatan Waktu Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
4. Efektivitas Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
5. Pengawasan Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Hubungan Antar Karyawan Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.4 Produktivitas

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan anatara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produktivitas dan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin produksinya, semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau

rasio antara output dengan input. Menurut Sinungan mengemukakan bahwa “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit”. Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa ”produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biadaya dari sumber daya yang digunakan”. Menurut Sutrisno “produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini. Menurut Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. (Arie Prabudi Saragih, 2018).

2.4.1. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno , produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etiket kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, pelatihan, iklim kerja, teknologi, secara produksi, manajemen, dan prestasi seperti yang dikatakan. Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat dipengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. **Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.4.2. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Perbaikan Terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa keseluruhan komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu

Hasil Pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang oleh sebuah jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno “produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan”. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Pelatihan (*Training*)

Istilah “pelatihan” sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian pelatihan menurut beberapa ahli: Menurut Kaswan “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”.

Menurut Harsuko Riniwati “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”. Menurut Sri Larasati “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Simamora dalam Sri Larasati, menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”. Menurut Mondy dalam Sri Larasati, menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati, menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati, menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”. Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses

untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Donni , diantaranya:

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya *financial* dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam *system* pengembangan karier. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan bagi karyawan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, yang akan berimplikasi positif bagi perusahaan. Perusahaan selalu membutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan karyawan yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Pelatihan sebagai salah satu media untuk meningkatkan kemampuan karyawan akan menjadi alat efektif juga untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Asef Aldy Reza Syaifulmilah, 2020).

2.6 Jenis Pelatihan (*Training*)

Jenis pelatihan yang dilakukan adalah *Food Safety System Certification* 22000 (FSSC 22000) . *Food Safety System Certification* merupakan suatu skema sistem sertifikasi yang diprakarsai oleh GFSI (*Global Food Safety Initiative*) yang ditujukan bagi kalangan atau pelaku bisnis dalam rantai *industry* pangan. Yang dimaksud dengan pangan itu sendiri yaitu, segala sesuatu yang berasal dari hayati produk pertanian, perkebunan, kehutanan, perikanan, dan air, baik yang diolah maupun tidak diolah yang diperuntukkan sebagai bahan makanan atau minuman bagi konsumsi manusia. FSSC 22000 merupakan sebuah sertifikasi sistem manajemen keamanan pangan yang mendefinisikan persyaratan untuk proses terintegrasi yang bekerja sama untuk mengendalikan dan meminimalkan bahaya keamanan pangan. Pelatihan FSSC 22000 membantu karyawan memahami prinsip-prinsip HACCP yang penting dalam sistem keamanan pangan. HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control points*) itu sendiri yaitu, suatu sistem manajemen yang dikembangkan untuk mengidentifikasi dan mengendalikan risiko keamanan pangan yang mungkin terjadi pada setiap tahapan produksi, mulai dari pengolahan bahan baku hingga pengiriman produk akhir ke konsumen. Dengan memahami prinsip-prinsip ini, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola resiko dan meningkatkan kualitas kerja. Pelatihan ini juga membantu karyawan membuat dan mengembangkan standar operasional prosedur (SOP) yang efektif. SOP itu sendiri meningkatkan ketepatan waktu dan kualitas kerja dengan memastikan bahwa prosedur-prosedur yang digunakan adalah yang terbaik dan

sesuai dengan persyaratan. (Descelly Cristiani & Jani Rahardjo, 2018).

2.7 Paired Sample T-test

Analisa *Paired Sample T-Test* merupakan prosedur yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dua variabel dalam satu grup. Artinya pula analisis ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap dua sampel yang berhubungan atau dua sampel yang berpasangan. Sampel yang berpasangan dapat diartikan sebagai sebuah sampel yang subjek yang sama namun mengalami 2 perlakuan atau pengukuran yang berbeda, yaitu pengukuran sebelum dan sesudah treatment. Menurut Widiyanto, *paired sample t-test* merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan” (Elva Susanti, 2018). berikut ini adalah rumus uji t- berpasangan :

$$t_{hit} = \frac{D}{\frac{SD}{\sqrt{n}}}$$

$$SD = \sqrt{var}$$

$$var(s^2) = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

Dengan :

t : nilai t hitung

D : rata-rata selisih pengukuran 1 dan 2

SD : Standar deviasi selisih pengukuran 1 dan 2

N : Jumlah Sampel

Interpretasi

a) untuk menginterpretasikan uji t-test terlebih dahulu harus ditentukan:

- Nilai signifikansi

- Df (degree of freedom) = N – k, khusus untuk paired sample t-test df = N – 1

b) bandingkan nilai t_{hit} dengan t_{table} ; $t_{hit} > t_{table}$

c) apabila:

$t_{hit} > t_{table}$ → berbeda secara signifikan (H_0 ditolak)

$h < \dots \rightarrow$ tidak berbeda secara signifikan (Christie E. J. C. Montolalu, 2015).

2.8 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Tahun	Judul	Isi
1.	Norma Nurul Hidayati	2021	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal Sebelum dan Sesudah Pelatihan	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti menganalisis perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H ₀ : tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan dan H _a : terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan Nissan Datsun Tegal. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 30 responden.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh peningkatan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya didukung oleh keinginan untuk bekerja, namun penunjang terbesar untuk pencapaian kinerja yang maksimal adalah pada pemberian pelatihan oleh perusahaan.
2.	Muh. Taufik	2018	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi analisis regresi sederhana Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi yang positif yaitu sebesar 0,496. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 20,9% yang menunjukkan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota

				Makassar.
3.	Elva Susanti	2018	Perbedaan Kinerja Keuangan Perusahaan Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Sebelum dan Sesudah Melakukan Merger dan Akuisisi menggunakan paired sample t-test	<p>Peneitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan dari merger dan akuisisi terhadap kinerja perusahaan di Bursa Hfek Indonesia. Kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan rasio-rasio keuangan yaitu: CR {<i>Current Ratio</i>}, TATO {<i>Total Asset Turnover</i>}, DKR {<i>Debt lo Total Equity</i>}, NPM {<i>Net Profit Margin</i>}, ROA {<i>Return On Asset</i>}, EPS {<i>Earning Per Share</i>}. Dimana Merger merupakan penggabungan dua perusahaan atau lebih yang kemudian menjadi satu kekuatan untuk memperkuat posisi perusahaan. Sedangkan akuisisi merupakan pengambil-alihan (<i>take over</i>) sebagian atau keseluruhan saham perusahaan lain sehingga perusahaan pengakuisisi mempunyai hak control atas perusahaan target. Peneitian ini menggunakan data documenter. Sedangkan populasi peneitian ini meliputi perusahaan publik yang terdaftar di BEI melakukan merger dan akuisisi, dan perusahaan tersebut mengumumkan aktivitasnya tersebut pada periode 2012-2013. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>purposive</i> sampling, yang mana terdapat 8 perusahaan yang masuk dalam kriteria peneitian ini. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis (perhitungan rasio-rasio keuangan) digunakan normalitas data dan uji <i>Paired Sample t Test</i>. Hasil dari pengujian secara parsial (<i>Paired Sample t Test</i>) menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan untuk rasio keuangan CR, DER, TATO, NPM, dan EPS untuk pengujian 1 tahun sebelum dengan tahun saat melakukan merger dan akuisisi hingga 1 dan 2 tahun setelah meger dan akuisisi. Namun ada sedikit perbedaan pada 1 tahun sebelum dengan tahun melakukan merger dan akuisisi serta pada 1 tahun sebelum dan 2 tahun setelah merger dan akuisisi dimana rasio keuangan ROA menunjukkan ada perbedaan yang signifikan.</p>