

Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa

Oleh:

Rosy Dina Husna

Lilik Indayani

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023



Pendahuluan

PT. Kerta Rajasa merupakan perusahaan yang memproduksi karung plastik. PT. Kerta Rajasa merupakan sebagai perusahaan yang memproduksi woven bag dan flexible intermediate bulk container (FIBC) atau jumbo bag terbesar di Indonesia. PT. Kerta Rajasa mempunyai visi misi yang ingin dicapai. Visi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu PT. Kerta Rajasa sebagai produsen karung plastik dan aksesorisnya yang terkemuka di dunia dengan menempatkan diri sebagai produsen global di Industri Karung Plastik Internasional. Sedangkan, misi yang dimiliki oleh perusahaan PT. Kerta Rajasa adalah menjadi perusahaan yang terus maju, tanggap, dapat dipercaya, dan dapat memenuhi semua permintaan karung plastik dan aksesorisnya, baik untuk perdagangan domestik maupun internasional. Sehingga PT. Kerta Rajasa tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat penting dalam hal ini, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Bulan	Realisasi	Target	Persentase
Januari	727.169	670.115	108
Februari	648.319	715.342	90
Maret	730.695	644.280	113
April	620.268	793.532	78
Mei	720.190	572.521	125
Juni	547.715	728.110	75
Juli	825.524	662.221	124
Agustus	737.169	577.824	127
September	756.796	831.012	91
Oktober	801.358	912.126	87
November	710.861	818.274	86
Desember	798.897	517.320	154

Sumber : Arsip PT. Kerta Rajasa Sidoarjo 2019

Pendahuluan

Berdasarkan tabel pencapaian produksi antara realisasi dan target di PT. Kerta Rajasa dari bulan Januari – Desember tahun 2019 mengalami naik turun. Hal ini juga didukung berdasarkan dari laporan kerja praktek PT. Kerta Rajasa sedang mengalami pengembangan dan perbaikan. PT. Kerta Rajasa harus meningkatkan produktivitas karyawannya agar karyawan dapat mencapai realisasi yang sudah direncanakan oleh perusahaan. PT. Kerta Rajasa membuat beberapa strategi pemasaran yang sampai saat ini terus mengalami pengembangan dan perbaikan untuk mencapai produktivitas yang optimal, salah satunya adalah persaingan yang sehat yang dilakukan oleh PT. Kerta Rajasa karena munculnya perusahaan-perusahaan lainnya yang mulai bergerak dalam bidang yang sama. Salah satu strategi yang digunakan saat ini yang tak kalah penting antara lain sikap terbuka dari perusahaan PT. Kerta Rajasa dalam menerima komplain dari pihak customer dan bersedia segera memperbaiki kesalahan tersebut, terus memberlakukan by order dengan mencari perusahaan-perusahaan lain yang memanfaatkan karung plastik, dan membuat website khusus PT. Kerta Rajasa untuk mengenalkan produk-produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut beserta keunggulan-keunggulan yang dimiliki, serta dapat memperluas customer yang tidak hanya diperoleh dalam satu wilayah. Sehingga produktivitas kerja PT. Kerta Rajasa Sidoarjo sangatlah penting untuk diperhatikan karena merupakan peranan yang menentukan keberhasilan dan berjalannya perusahaan.

Dari hasil penelitian jurnal tersebut, peneliti mengambil celah atau gap penelitian menggunakan *Evidence gap*. *Evidence gap* merupakan kesenjangan yang ada dari hasil penelitian terdahulu. Peneliti menemukan adanya kesenjangan dan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu tentang Motivasi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Kerta Rajasa.”**

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?

Metode

Objek Penelitian

PT. Kerta Rajasa

Metode Penelitian

Metode Kuantitatif

Sampel Penelitian

89 responden

Variabel Penelitian

X1: Motivasi
X2 : Pelatihan
X3 : Kepuasan Kerja
Y : Produktivitas Kerja

Analisis Data & Pengujian

- a. Uji Validitas & Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Analisa Regresi Linier Berganda
- d. Uji Hipotesis

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.803	1.876			
	Motivasi	.420	.077	.489	5.470	.000
	Pelatihan	.188	.076	.218	2.464	.016
	Kepuasan Kerja	.189	.081	.189	2.333	.022

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,803 + 0,420X_1 + 0,188X_2 + 0,189X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

Nilai konstanta adalah 3,803

Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X1), pelatihan (X2) dan kepuasan kerja (X3), maka nilai variabel terikat produktivitas kerja (Y) tetap konstan.

Motivasi (X1)

Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X1) sebesar 0,420 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X1), akan mengakibatkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,420 atau 4,20 % .

Pelatihan (X2)

Nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan (X2) sebesar 0,188 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan (X2), akan mengakibatkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,188 atau 18,8 %.

Kepuasan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,189 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja (X3), akan mengakibatkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,189 atau 18,9 %.

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.803	1.876			
	Motivasi	.420	.077	.489	5.470	.000
	Pelatihan	.188	.076	.218	2.464	.016
	Kepuasan Kerja	.189	.081	.189	2.333	.022

Untuk mengetahui nilai t-tabel dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($89 - 3 - 1 = 85$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,66298.

Variabel Motivasi (X1)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,470, sehingga nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 1,66298. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel Pelatihan (X2)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,464, sehingga nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 1,66298. Dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,333, sehingga nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 1,66298. Dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Kerta Rajasa

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan motivasi akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan juga merasa senang karena dapat motivasi dari atasan, sehingga apabila karyawan termotivasi untuk bekerja dengan jangka panjang selama bekerja di PT. Kerta Rajasa merasa senang. Selain itu pemberian apresiasi atas kemampuan yang dimiliki karyawan oleh perusahaan, hal itu dapat membuat karyawan lainnya juga termotivasi untuk mendapatkan apresiasi. Dimana apresiasi yang diberikan berupa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas karyawan, atasan memberikan motivasi berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rachman, Muhammad Arif, Nurjannah Rahayuningsih Samsul Anwar 2022 yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis Kedua : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Kerta Rajasa

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya metode yang diterapkan dalam pelatihan membantu mempermudah pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Peran pelatih dalam memberikan pelatihan menjadikan karyawan mempunyai keahlian lebih dari yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. PT. Kerta Rajasa memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh PT. Kerta Rajasa bisa memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengasah menjadi lebih baik dalam meningkatkan kemampuan. Selain itu PT. Kerta Rajasa juga memberikan pelatihan berupa materi yang nantinya akan di praktekan oleh karyawan, sehingga pengetahuan karyawan akan lebih luas. Hal itu semua dapat menyebabkan produktivitas kerja meningkat dan kualitas kerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan, hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Melat, Berti Anggun. 2022. Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. Jurnal Kajian Ekonomi Bisnis dan Islam, Vol 3, No. 6. DOI:1047467/elmal.v3i6.1200 yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Hipotesis Ketiga : Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya semangat kerja yang tinggi karena karyawan merasakan kepuasan tersendiri sehingga dapat menciptakan kerjasama yang baik dan kondusif. Kepuasan lain yang dirasakan oleh karyawan PT. Kerta Rajasa yaitu karyawan merasa puas dalam bekerja karena adanya pemberian promosi kepada karyawan untuk pengembangan jenjang karir, hal ini membuat saya semakin meningkatkan etos kerja saya. Selain itu atasan memberikan perhatian besar terhadap kepentingan karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan dan menimbulkan produktivitas kerja meningkat. Lingkungan kerja yang positif juga dapat membuat produktivitas kerja karyawan di perusahaan mampu memberikan dampak yang yang bagus bagi karyawan. Dan hal lain yang dapat membuat produktivitas meningkat yaitu kebijakan perusahaan dalam menempatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, yaitu kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat yang menurutnya akan diterimanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nabella, Septa Diana., Sumardin., Rahman Syahputra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. JURNAL JUMKA Vol. 1No. 1. hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y
- b. Apakah ada kesenjangan dengan penelitian terdahulu

Referensi

Rachman, Muhammad Arif., Nurjanah Rahayuningsih., Samsul Anwar. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Investasi, Vol.8, No.4.

Melat, Berti Anggun. 2022. Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. Jurnal Kajian Ekonomi Bisnis dan Islam, Vol 3, No. 6.
DOI:1047467/elmal.v3i6.1200

Nabella, Septa Diana., Sumardin., Rahman Syahputra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. JURNAL JUMKA Vol. 1No. 1.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

