

## **Analisis Pelatihan (*on the Job Training*) dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sumber Mulya Teknikindo (SMT). Blitar Studi Kasus : Pada Sektor SDM di PT. Sumber Mulya Teknikindo, Blitar - Jawa Timur**

**Ahmad Yufron**

Teknik Sipil Universitas Islam Balitar

Jln. Ikan Dorang No. 09 RT 05 RW 07

Desa Ngadri Kec. Binangun Kab. Blitar Kodepos 66193

E-Mail: [ammay oef99@gmail.com](mailto:ammay oef99@gmail.com)

The purpose of this study is to analyze the effective impact of On-the-Job Training (OJT) in improving employee performance at PT. Sumber Mulya Teknikindo, as well as to conduct a comprehensive evaluation of the influence of OJT on employee performance. Data were collected through questionnaires, interviews, documentation, and observation. The data analysis method used is multiple regression statistical analysis. The results show that the On-the-Job Training has a significant impact. This is evidenced by factors such as salary, social security, promotion opportunities, working conditions, opportunities for achievement, and supporting facilities such as recreation, all of which show a significant influence. The regression analysis revealed a substantial difference in employee performance at PT. Sumber Mulya Teknikindo, with a calculated t-value of 6.521 compared to a critical t-table value of 3.26. This means that aspects of training such as training opportunities, methods, promotion frequency, work facilities, infrastructure, work atmosphere, recreational frequency, and recreational facilities significantly affect performance indicators such as attendance and presence, working hours fulfillment, employee engagement, teamwork frequency, organizational activity, target achievement, timeliness, work quality and quantity, and error rates. However, several factors still require improvement, including work discipline and task completion timeliness, so that future training programs will have a more tangible impact on employee performance at PT. Sumber Mulya Teknikindo.

**Keywords:** Training, On-the-Job Training, Employee Performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh secara efektif dari suatu pelatihan (*On The Job Training*) dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo, sekaligus melakukan evaluasi menyeluruh pengaruh pelatihan (*On The Job Training*) dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dokumentasi, observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi berganda. Hasil penelitian bahwa dari Analisis Statistik Regresi menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (*On The Job Training*) berdampak secara nyata, hal ini terlihat bahwa faktor gaji, jaminan sosial, kesempatan promosi, kondisi kerja, kesempatan berprestasi serta fasilitas pendukung seperti rekreasi menunjukkan pengaruh secara nyata terbukti dari Analisis Regresi menunjukkan perbedaan sangat nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo yaitu besarnya t hitung sebesar 6,521 dan t tabel sebesar 3,26, artinya bahwa pelatihan (*On The Job Training*) dalam hal ini kesempatan diklat, metode diklat, promosi, frekuensi promosi, fasilitas kerja, sarana dan prasarana, suasana kerja, frekuensi rekreasi, fasilitas rekreasi berdampak nyata terhadap prestasi kerja dalam hal ini tingkat absensi dan presensi, pemenuhan jam kerja, keterlibatan pegawai, frekuensi kerjasama, aktifitas organisasi, pencapaian target, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas kerja dan kuantitas kerja, serta tingkat kesalahan pekerjaan. Namun demikian masih banyak faktor-faktor yang belum terpenuhi secara nyata diantaranya disiplin kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan harus ditingkatkan lagi sehingga nantinya perusahaan memberikan pelatihan dapat berdampak nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo.

**Kata Kunci:** Pelatihan, On The Job Training, Prestasi Kerja Karyawan

### **1. PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi dalam hal ini sebuah perusahaan harus selalu berkembang seiring dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Selain itu rivalitas antar perusahaan selalu ada, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menuntut suatu

kesiapan sumberdaya manusia yang mumpuni serta memiliki integritas, loyalitas serta daya inovatif yang tinggi. Hal ini mengingat bahwa disadari atau tidak globalisasi ekonomi sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk secepatnya mempersiapkan dan menyesuaikan perubahan-perubahan mendasar, sehingga didapatkan sumberdaya manusia perusahaan yang tangguh dan tanggap serta peka terhadap perkembangan dan perubahan zaman.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai dan harus tercapai secara efektif dan efisien. Pencapaian, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan jauh hari telah menyiapkan berbagai sumberdaya khususnya sumberdaya manusia, sebab dari sumberdaya manusialah tujuan perusahaan mampu atau tidaknya terwujud.

Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah program pengembangan dan peningkatan sumberdaya manusia sebagai suatu kekuatan yang sangat penting bagi perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Salah satu aspek mendasar dalam pengembangan dan peningkatan sumberdaya manusia adalah dilakukan pelatihan langsung ( Direct Training ) dan dikenal dengan “On The Job Training”. Pelatihan merupakan salah satu faktor utama dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan.

Pelatihan dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan hard skill dan soft skill karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada. Hal ini telah disinggung dan dikemukakan oleh Moekijat (2015) dikutip dari JOUICIUS dimana mendefinisikan pelatihan untuk merujuk pada “Setiap proses pengembangan bakat, ketrampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu”. Selain itu dalam pelatihan perusahaan mendapatkan berbagai manfaat seperti karyawan memiliki ketrampilan dan kemampuan, bagi masing-masing individu karyawan untuk memperbaiki pekerjaan lama dan menciptakan sistem kerja yang baru dan memperbaiki mutu dan banyaknya pekerjaan yang diselesaikannya.

Perusahaan harus tanggap dan mampu menangkap kebutuhan perusahaan sehingga menganggap bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam menghadapi perubahan lingkungan yang selalu berubah setiap saat, selain itu diharapkan dengan adanya pelatihan (*On The Job Training*) diharapkan para karyawan dapat bekerja lebih baik, efektif dan efisien sehingga tercipta kondisi yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

Pihak perusahaan tentunya harus memahami pentingnya kualitas kerja karyawan hal ini merujuk pada prestasi kerja para karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan perwujudan suatu bentuk loyalitas, etos kerja dan hasil kerja karyawan dan hal ini harus diapresiasi oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai implikasi yang besar terhadap produktifitas

perusahaan secara menyeluruh. Dan hal tersebut sebagai penanda berhasil dan tidaknya fungsi manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Handoko (2000: 135), dijelaskan bahwa ukuran terakhir manajemen personalia perusahaan adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*Performance*) karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan dapat meningkat apabila karyawan memiliki soft skill dan hard skill yang mumpuni tentang pekerjaan yang diembannya. Tingkat pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan sangat menentukan berhasil dan tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Apabila seorang karyawan yang kurang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dalam bidang pekerjaannya maka akan berdampak pada waktu penyelesaian pekerjaan, pemborosan bahan, penyelesaian tersendar-sendat, produktifitas menurun, efisien dan efektifitas perusahaan menurun sehingga berakibat ekonomi biaya tinggi pada perusahaan.

Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan harus terus ditingkatkan baik soft skill dan hard skill agar tidak menghambat pencapaian perusahaan. Dengan adanya penerapan pelatihan ( *On The Job Training* ) dimaksudkan untuk mencapai peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan para karyawan sehingga mampu menciptakan efektifitas dan efisien perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ditengah perubahan ekonomi global yang harus menuntut untuk selalu tanggap dan proaktif dalam menanggapi perubahan zaman.

Dari uraian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pelatihan ( *On The Job Training* ) adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan sehingga prestasi kerja karyawan dapat tercapai dan pada akhirnya produktifitas perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menilik dari permasalahan inilah sekiranya dalam penelitian ini dilakukan secara berkala dan berkesinambungan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini melakukan pendekatan penelitian kuantitatif, metode yang dilakukan diantaranya menggunakan penyebaran angket, wawancara, dokumentasi dan observasi lapangan. Metode-metode ini dipilih karena mampu menggali secara mendalam tentang penelitian langsung dilapangan serta fenomena sosial (Atkinson, 2017 ).

Pendekatan ini diambil guna melakukan eksplorasi mendalam terhadap kebijakan yang diambil oleh perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan efisien produktifitas perusahaan. Pendekatan angket menitikberatkan pada penyebaran angket yaitu seperangkat pertanyaan yang dibuat peneliti dan diberikan kepada responden secara terstruktur, terperinci dalam hal ini diberikan langsung kepada para karyawan melalui kepala bagian umum. Metode ini diterapkan

guna lebih menitikberatkan pada kondisi nyata dilapangan sehingga fenomena serta aktifitas kerja dapat dilihat secara langsung (Haryanti, 2019). Metode wawancara yang digunakan adalah metode wawancara terpimpin yaitu metode dengan melakukan wawancara secara langsung dan terstruktur kepada para kepala bagian umum, kepala bidang produksi serta karyawan perusahaan yang bertujuan untuk menggali informasi secara terukur, terpola dan teratur. Pada metode wawancara ini peneliti mampu memperoleh data yang komprehensif mengenai kegiatan kerja yang ada di perusahaan. Selain itu peneliti juga melakukan pendekatan kualitatif dengan metode dokumentasi yaitu metode penelitian dengan secara terukur, teratur serta komprehensif mengambil data-data langsung dari tempat penelitian, dan peneliti juga melakukan metode penelitian dengan melakukan pendekatan observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan seperti waktu penyelesaian pekerjaan, kemampuan kerja karyawan, ketrampilan teknis sesuai bidang pekerjaan, dll.

Tempat penelitian dilakukan di PT. Sumber Mulya Teknikindoyang beralamat di Jln. Ikan Rorang No. 09 RT 05 RW 07 Desa Ngadri Kecamatan Binangun Kabupaten Blitar. Lokasi penelitian ini dipilih karena lebih representatif serta dapat mewakili suatu permasalahan tentang pelatihan (On The Job Training), apalagi perusahaan ini mulai berkembang secara pesat. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampling dilakukan secara acak sederhana ( Simple random sampling ), sehingga setiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai contoh uji ( sampel ), adapun pengambilan sampel dilakukan dengan jalan pengundian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini dengan memisahkan antara data primer dan data sekunder. Adapun data primer dalam penelitian ini diantaranya : Keadaan manajemen perusahaan, hasil wawancara berupa diklat, metode diklat, sarana dan prasarana, fasilitas kerja, suasana kerja, frekuensi kerja, promosi jabatan, fasilitas rekreasi. Selain itu pengumpulan data primer yang lain berupa tingkat absensi dan presensi, pemenuhan jam kerja, frekuensi kerjasama, keterlibatan pegawai, aktifitas organisasi, pencapaian target, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas kerja, serta tingkat kesalahan pekerjaan.

Instrumen penelitian yang dipakai adalah dengan mengukur validitas dan reliabilitas hal ini mengingat bahwa instrumen dapat dikatakan valid dan fleksibel bila dapat mengungkapkan data dari suatu variabel yang diteliti secara tepat, hal tersebut mengacu pada Sugiyono (2001 : 97), menyatakan bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitasnya secara langsung maka tingkat keakuratan data dapat dicapai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana yaitu menganalisis data yang diperoleh melalui proses dan editing, koding, tabulasi dalam mereduksi data mentah, mengolah data mentah, menyajikan data dan menarik kesimpulan sekaligus mengidentifikasi perubahan dari data tersebut serta menganalisis secara lebih mendalam disertai dengan menggunakan metode korelasi product moment ( teknik korelasi sederhana ), yakni dengan membandingkan indeks korelasi product moment person dengan level signifikansi 50 % dengan nilai kritisnya.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis statistik regressive dan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa pelatihan ( On The Job Training ) yang dilakukan oleh PT. Sumber Mulya Teknikindo menunjukkan pengaruh yang sangat nyata, faktor-faktor pelatihan diantaranya kesempatan diklat, metode diklat, promosi jabatan, frekuensi promosi jabatan, fasilitas kerja, sarana dan prasarana kerja, suasana kerja, frekuensi rekreasi, fasilitas rekreasi berdampak nyata dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini bisa dilihat dalam hal tingkat absensi yang semakin baik, tingkat presensi karyawan yang dulunya sudah menjadi tinggi serta lebih mengutamakan disiplin dalam pekerjaan, pemenuhan jam kerja yang berdampak pada tanggung jawab pribadi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah meskipun tidak diawasi secara langsung. Keterlibatan pegawai secara proaktif dalam setiap kegiatan perusahaan yang bersifat langsung selalu andil, karyawan juga selalu aktif dalam organisasi profesi serta memberikan masukan yang berarti pada perusahaan. Disamping kegiatan diluar kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mampu memenuhi pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan sekaligus ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan yang dijadwalkan dapat diselesaikan secara tepat. Hal lain yang lebih memberikan kemanfaatan pelatihan yaitu kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan dapat dicapai disetiap akhir bulan, yang tidak kalah pentingnya juga adalah tingkat kesalahan kerja dapat ditekan dan diminimalisir.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap penghargaan, pengembangan karir karyawan, perbaikan gaji karyawan, kondisi tempat kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta memperbaiki kebijakan organisasi perusahaan yang nantinya dapat tercapai sinergi kerjasama antara pihak karyawan dan pihak perusahaan PT. Sumber Mulya Teknikindo.

Dan yang lebih penting lagi adalah menciptakan suasana hubungan sosial yang harmonis antara pihak karyawan dan pihak perusahaan sehingga mampu tercipta suasana ikut memiliki, ikut menjaga dan ikut mengembangkan perusahaan kearah pertumbuhan dan peningkatan disegala sektor perusahaan seperti sektor produksi, pemasaran, personalia, pergudangan, pengembangan sumberdaya manusia serta sektor kemasyarakatan.

Sesungguhnya telah banyak perusahaan yang melakukan pelatihan kepada para karyawannya namun masih banyak kekurangan sehingga perlu dilakukan evaluasi dan pengawasan secara ketat guna didapatkan suatu sistem pelatihan yang terstruktur, terukur, terpola sekaligus adanya proses keberlanjutan kegiatan pelatihan sehingga betul-betul diperoleh sebuah konsep pelatihan yang menyeluruh yang berdampak secara nyata terhadap karyawan dan perusahaan. Disisi lain peran pemerintah juga sebagai andil utama dalam menentukan arah kebijakan perusahaan dan terjalin hubungan yang harmonis antara pihak perusahaan dan pemangku kepentingan yakni kebijakan pemerintah yang lebih menitikberatkan pada peningkatan dan pengembangan kualitas hidup masyarakat banyak.

Namun demikian masih banyak faktor penentu peningkatan prestasi kerja karyawan dan hal inilah yang menjadi titik perhatian pihak perusahaan yang selalu secara terus menerus mencari terobosan dalam meningkatkan sumberdaya manusia di perusahaan.

Bila dilihat secara analisis dengan menggunakan analisis regresi berdasarkan analisis variansi pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo blitar adalah sebagai berikut :

<b>Source</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regression	79318	1	89,318	236,845	0,000
Residual	56018	65	1,350		
<b>Total</b>	<b>135,336</b>	<b>66</b>			

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh pelatihan terhadap karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo Blitar menunjukkan perbedaan yang sangat nyata dimana F hitung (236,845) lebih besar dibanding dengan F tabel dengan taraf signifikansi 0,01.

Sedangkan dari hasil analisa koefisien regresi linier sederhana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo adalah sebagai berikut :

No	Nama Peubah	Koefisien	T Hitung
01	Konstanta	19,301	
02	Pelatihan	0,932	6,721 t $\alpha$ 0,05 = 6,721 t $\alpha$ 0,01 = 3,36

Merujuk pada hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo menunjukkan pengaruh dan perbedaan yang sangat signifikan dimana T hitung sebesar 6,721 dan T tabel sebesar 3,36 dan nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,932 artinya apabila pelatihan diperbaiki dan ditingkatkan serta perlu dilakukan perbaikan sistem pelatihan maka secara langsung akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sumber Mulya Teknikindo. Dengan kata lain apabila peningkatan serta perbaikan pelatihan dilakukan sebesar 93,2 % maka produktifitas perusahaan meningkat 100 %.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*On The Job Training*) yang diberikan oleh PT. Sumber Mulya Teknikindo memiliki dampak nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kesempatan diklat, metode diklat, promosi, fasilitas kerja, suasana kerja, dan rekreasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti disiplin kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, untuk memaksimalkan dampak pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan memperhatikan aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas pelatihan (*On The Job Training*) untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan untuk memperbaiki program pelatihan dan memperhatikan aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti disiplin kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional yang lebih efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adam, A. E. (2008). *Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai teknis administrasi di lingkungan IKIP Ujung Pandang* (Tesis). Universitas Negeri Malang, Malang.

- Armstrong, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Aroef, M. (2004). *Motivasi dan produktivitas*. Naskah tidak diterbitkan. Dewan Produktivitas Nasional, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Azwar, S. A. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Badan Administrasi Negara. (2012). *Himpunan peraturan kepegawaian (Jilid III)*. Jakarta.
- Bintoro, C. (2016). *Pengantar administrasi pembangunan (Cet. ke-16)*. Jakarta: LP3ES.
- Bukori, J. (2009). *Manajemen dan motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Haryanti, N. (2019). *Metode penelitian ekonomi*. Bandung: Manggu.
- Hasan, Z. (2008). *Analisa hubungan kausal*. Malang: Puslit IKIP Malang.
- Heidurahman. (2009). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kinso, A. (2017). *Qualitative methods*. In *Journey*. New York: Fordham University Press.
- Malayu, H. (2006). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen (Cet. ke-19)*. Jakarta: Balai Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen: Suatu unsur dan pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Nur, C. M. (2009). *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Skripsi)*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Owen, R. G. (2007). *Organization behavior in education*. New Jersey: Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Pidorta, M. (2008). *Manajemen pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, dan aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Santosa, S. (2018). *Latihan statistik (Cet. ke-8)*. Jakarta: Gramedia.
- Sirgian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Straus, G., & Sayles, L. (2012). *Manajemen personalia: Segi manusia dalam organisasi (Cet. ke-5)*. Jakarta: PT Pustaka Bina Esindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian administratif (Cet. ke-8)*. Bandung: Afabeta.