

Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Biovital Victoria Indonesia

Imhar

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: imharimhar8@gmail.com

Diki Permana

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: laksamana.permana@gmail.com

Korespondensi Penulis : imharimhar8@gmail.com

Abstrak, Pada setiap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta senantiasa membutuhkan beberapa faktor penunjang agar perusahaannya dapat beroperasi dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor penunjang yang sering disebut dengan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan aset atau modal utama dari suatu perusahaan karena mereka selalu berperan aktif dan menentukan berbagai kegiatan perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan mutu serta produktivitas karyawannya.

Untuk itu diperlukan suatu pelaksanaan program training yang diadakan oleh perusahaan dengan maksud dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi. Pada penulisan ini, penulis memilih masalah mengenai Hubungan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Latihan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Biovital Victoria Indonesia.

Kata Kunci: *pendidikan dan pelatihan, produktivitas*

1. PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta senantiasa membutuhkan beberapa faktor penunjang agar perusahaannya dapat beroperasi dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor penunjang yang sering disebut dengan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan aset atau modal utama dari suatu perusahaan karena mereka selalu berperan aktif dan menentukan berbagai kegiatan perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan mutu serta produktivitas karyawannya.

Untuk itu diperlukan suatu pelaksanaan program training yang diadakan oleh perusahaan dengan maksud dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi.

Program training ini diperlukan bagi semua karyawannya, baik bagi karyawan sebelum mereka menjalankan tugas baru yang menjadi kewajibannya, maupun karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya baik sekarang maupun akan datang.

Dengan dilaksanakannya program training ini, diharapkan dapat meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Biovital Victoria Indonesia, maka Perusahaan perlu memperhatikan mutu pelayanan yang berkualitas dari para karyawannya agar dapat mempertahankan mutu pelayanannya sebagai perusahaan terbesar dalam bidangnya.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka pimpinan perusahaan merasakan perlunya diadakan program training dan mengingat program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan bisa meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan..

Dari pelaksanaan program ini, perusahaan berharap akan dapat tercapai efektifitas dan efisiensi kerja para karyawannya dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini membahas permasalahan mengenai pelaksanaan program Training yang diterapkan PT. Biovital Victoria Indonesia, serta hubungan pelaksanaan program training terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Biovital Victoria Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian kepentingan manajemen yang memusatkan perhatiannya pada karyawan yang terlibat pada aktivitas-aktivitas semua bagian manajemen yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu manusia atau karyawan dalam perusahaan perlu mendapat perhatian yang khusus, hal ini dikarenakan bahwa berkembangnya perusahaan tergantung pada faktor tenaga kerjanya. Di dalam pengelompokan faktor produksi, tenaga kerja manusia yang perlu diperhatikan adalah bahwa manusia itu mempunyai sikap pandangan, cara berpikir, tingkah laku, motivasi dan sebagainya yang antara manusia satu dengan manusia lainnya berbeda. Selain itu manusia selalu bersifat dinamis atau terus mengalami perubahan dalam mengikuti perkembangan, perlu juga mendapat perhatian dan pertimbangan yang seksama dalam usaha pengelolaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa seorang pimpinan dalam menjalankan aktivitas dalam bidang manajemen sumber daya manusia harus dapat menggunakan manajemen sumber daya manusia tersebut seoptimal mungkin dalam perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Setelah menguraikan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia, maka dapat diketahui ruang lingkup aktivitas-aktivitas dari manajemen sumber daya manusia.

2.2. Pengertian Program

Sebelum mengetahui lebih lanjut mengenai pengertian program training, akan dijelaskan dahulu pengertian dari program.

(Program adalah sebuah rencana yang mencakup serangkaian aktivitas organisasi yang relatif luas, program menguraikan :

1. Langkah-langkah dasar yang diperlukan untuk mengkhususkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
2. Unit atau organisasi yang bertanggung jawab setiap langkah dan
3. Urutan serta pengaturan waktu setiap langkah

Malayu S.P. Hasibuan juga mengemukakan pengertian mengenai program sebagai berikut :

Program adalah suatu rencana yang kongkret karena didalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran dan waktu pelaksanaannya". (2001 : 71)

Dari kedua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa program merupakan suatu rencana yang kongkrit yang mencakup serangkaian aktivitas suatu organisasi yang mengkhususkan langkah-langkah dasar dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai suatu organisasi atau perusahaan.

2.3. Pengertian Training

Menurut Gary Dessler :

"Training is the process of teaching employess the basic skills that need to perform their jobs" (2000 : 249)

(Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan menjalankan pekerjaan mereka).

Selanjutnya menurut Henry Simamora sebagai berikut :

"Pelatihan (training) adalah proses sistematis, perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi" (1997 : 342)

2.4 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Program pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mencapai efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sebelum menjelaskan pengertian produktivitas karyawan, terlebih dahulu akan dijelaskan arti produktivitas.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja RI, pengertian produktivitas dirumuskan sebagai berikut : “Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Selanjutnya Doktrin pada Konferensi Oslo 1984, tercantum definisi umum produktivitas, yaitu “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber yang sedikit”.

Dari kedua pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental yang berusaha untuk mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Dari kedua pengertian produktivitas kerja atau yang lebih dikenal dengan produktivitas karyawan, Bambang Kusriyanto mengemukakan bahwa “Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan peran serta karyawan per satuan waktu. Peran disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien”. (1993 : 3)

Hadari Nawawi mengemukakan bahwa : “Produktivitas karyawan adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input)”. (1991 : 97).

Sedangkan menurut S.P. Hasibuan menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. (1999 : 105).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil yang ingin dicapai) dengan input (jumlah tenaga kerja, modal, bahan baku, dan peralatan). Karena disini kita membicarakan masalah tenaga kerja, maka perbandingan yang dipakai adalah perbandingan antara output (hasil yang ingin dicapai) dengan input (jumlah tenaga kerja atau peran serta tenaga kerja per satuan waktu). Peran disini adalah penggunaan sumber daya efektif dan efisien.

2.5. Proses Penyusunan Program Training

Untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan, maka sebaliknya program training disusun secara cermat dan dengan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Setiap program ini juga hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota agar mereka dapat mempersiapkan dirinya masing-masing.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan metode penelitian Kausal (causal study) dan metode analisis korelasi. Rancangan penelitian Kausal (causal study) merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan penyebab dari satu masalah atau lebih masalah dengan menjelaskan hubungan yang kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Metode analisis korelasi menurut J. Supranto (1997:142) adalah suatu metode untuk mencari adanya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan metode penelitian Kausal (causal study) dan metode analisis korelasi.

3.1. Populasi, Sampel, dan Responden

3.1.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan landasan pengertian tersebut dikaitkan dengan masalah penelitian ini, maka yang menjadi populasi subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia.

3.1.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipandang mempunyai karakteristik yang mewakili karakteristik populasi. Dalam penelitian sample akan menjadi sumber data utama dalam melaksanakan penelitian. Adapun jumlah sample adalah dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang

3.1.3. Responden

Responden adalah orang yang memberikan respon, tanggapan, atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden merupakan salah satu sumber data yang sangat dibutuhkan bagi setiap penelitian, sehingga keberadaannya dalam penelitian sangat penting dan secara signifikan akan mempengaruhi tercapainya tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pada PT. Biovital Victoria Indonesia sebanyak 40 orang.

3.2. Jenis Data / Variabel

3.2.1. Variabel Bebas atau Independen

Yaitu variabel yang berdiri sendiri atau tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah hubungan pelaksanaan Pendidikan & pelatihan

3.2.2. Variable Terikat atau Dependen

Yaitu variable yang tergantung pada variable lain atau variable yang tergantung pada variable independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah produktivitas kerja karyawan PT. Biovital Victoria Indonesia.

3.3. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh adalah :

3.3.1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang bersangkutan, baik yang diperoleh dari pimpinan maupun dari karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia.

3.3.2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data-data atau dari buku-buku yang ada hubungannya dengan pembahasan masalah ini.

3.4. Instrumen Penelitian

3.4.1. Questionary

Adalah suatu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

3.4.2. Pengamatan Langsung

Yaitu dengan mengadakan pengamatan atas pekerjaan yang dilaksanakan khususnya pada bagian-bagian yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

3.4.3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang digunakan oleh PT. Biovital Victoria Indonesia khususnya yang berkaitan SDM.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Field Research (Penelitian Lapangan)

Suatu usaha untuk mengumpulkan data “Data Primer”, yaitu meneliti secara langsung objek-objek di lapangan yang menjadi sasaran penelitian yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Suatu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi objek penelitian yaitu PT. Biovital Victoria Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan untuk melengkapi data-data yang sudah diperoleh.

b. Interview (Wawancara)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan PT. Biovital Victoria Indonesia.

c. Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian untuk memperoleh “Data Sekunder” yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari buku-buku literature, catatan-catatan tertulis dan masukan lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

3.6. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul kemudian data tersebut, diklasifikasikan dan ditabulasi, maka langkah selanjutnya melakukan analisa data. Analisa data ini menggunakan teknik analisa korelasi.

Rumusnya adalah :

Dimana :

x = Pelaksanaan Program Training

y = Tingkat produktivitas kerja karyawan

r = Koefisien koreasi, $-1 < r < 1$

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel x terhadap variabel y variabel x (insentif) merupakan variabel dapat dibuktikan dengan rumus koefisien determinan yaitu suatu cara yang menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Rumusnya :

KD = $r^2 \times 100\%$

Dalam menganalisa data, penulis mempergunakan teknik analisa statistic deskriptif, tujuan dari teknik ini adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel dan menghubungkan antara variabel-variabel tersebut. Untuk itu metode analisis yang digunakan sebagai berikut :

3.6.1. Metode Lapangan

Penelitian yang bertujuan memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data itu sendiri, maka digunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.6.2. Wawancara Berstruktur

Yaitu memberkan pertanyaan secara tertulis kepada bagian personalia untuk mendapatkan informasi mengenai pemberian fasilitas kesehatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

3.6.3. Wawancara Tak Berstruktur

Memberikan pertanyaan lisan kepada bagian personalia untuk mendapatkan informasi mengenai pemberian fasilitas kesehatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independent dalam suatu model.

Persaman korelasinya adalah :

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Pelaksanaan Program Training

y = Produktivitas kerja karyawan (variabel dependen / terikat)

n = Jumlah responden

Adapun nilai koefisien adalah : $-1 < r < 1$, dengan keterangan :

1. Apabila nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel X dan Y dinyatakan sangat kuat, maksudnya adalah jika variabel X menjadi bertambah / naik maka nilai variabel Y tentunya juga akan naik begitu pula sebaliknya.
2. Apabila nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan korelasi antara variabel X dan Y dinyatakan tidak ada hubungan sama sekali atau sangat lemah, jadi perubahan variabel X tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel Y begitu pula sebaliknya.
3. Apabila nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara variabel X dan X dan Y dinyatakan sangat kuat tetapi negative, maksudnya adalah jika variabel X bertambah / naik maka nilai dari variabel Y akan turun atau menjadi rendah begitu pula sebaliknya.

Untuk menguji kebenaran dari analisa korelasi tersebut digunakan uji t guna mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, adapun rumus dan uji t sebagai berikut :

Keterangan :

t = t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi

Dengan ketentuan bahwa :

t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan Pelaksanaan Program Training pada PT. Biovital Victoria Indonesia

Sesudah melaksanakan program training maka dapat dibuat suatu analisa mengenai pelaksanaan training bagi Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia yang berdasarkan hal-hal sebagai berikut

1. Prinsip-prinsip Pelatihan

PT. Biovital Victoria Indonesia telah melakukan prinsip-prinsip pelatihan dalam melaksanakan training sesuai dengan pendapat Heidirachman dan Suad Husnan (1992-82) yaitu praktek dalam bentuk pemberian motivasi, laporan kemajuan praktek.

Prinsip-prinsip training yang dipergunakan untuk mengetahui dari pelaksanaan training berpengaruh terhadap para peserta training yaitu terdiri dari :

a. Motivasi Peserta

PT. Biovital Victoria Indonesia selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para karyawan karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap bersaing dan berkembang dengan baik, harus menumbuhkan rasa motivasi kepada karyawan untuk mengikuti training karena dengan mengikuti program training maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional serta dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. Dengan alasan tersebutlah maka kita dapat melihat bahwa pentingnya dorongan atau motivasi atasan kepada karyawan untuk meningkatkan training sehingga para karyawan memiliki kemauan dalam mengikuti training.

b. Pemuasan kebutuhan

Setelah mengadakan program training Karyawan Pada PT. Biovital Victoria Indonesia merasakan dampak daripada program tersebut guna menambah pengetahuan dan keterampilan.

Dalam hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

c. Laporan Kemajuan

Setelah mengadakan program training Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia selalu memberikan laporan kemajuan kepada para karyawan yang mengikuti training maupun laporan yang diberikan oleh perusahaan bersifat terbuka karena hasil laporan kemajuan diberikan dan diketahui oleh para peserta training (pengajar) dan karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan dapat mengumumkan peserta training terbaik dengan memberitahu nilai yang diperoleh.

d. Reinforcement

Setelah mengadakan program training PT. Biovital Victoria Indonesia selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mengikuti training. Hal ini dimaksudkan agar para peserta yang lain dapat termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga menjadi peserta terbaik di program training yang akan datang.

e. Praktek

Dalam setiap pelaksanaan program training, PT. Biovital Victoria Indonesia menginginkan agar para karyawan yang telah mengikuti program training dapat mempraktekkan keterampilan dan pengetahuan tersebut untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

4.2. Analisis Pelaksanaan Program Training Bagi Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia

Seperti yang telah dijelaskan dalam analisis pelaksanaan program training di atas maka dapat dilihat bahwa pelaksanaan program tersebut dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara program training dengan produktivitas kerja karyawan adalah saling mendukung dan berhubungan.

Dalam hal ini output diwakili oleh penghasilan dari Karyawan, sedangkan input diwakili oleh jumlah Karyawan Bagian Administrasi Polis dan pada PT. Biovital Victoria Indonesia.

Penghasilan Karyawan dan jumlah Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Tabel I
Jumlah Penghasilan dan Jumlah Pegawai
pada PT. Biovital Victoria Indonesia

Tahun 2012 – 2016

Tahun	Penghasilan (Ribuan Rupiah)	Jumlah Karyawan (Org)	Produktivitas Kerja Karyawan
2012	41137258	134	306994,4627
2013	54677656	134	408042,2090
2014	66678202	134	497598,5224
2015	78978511	134	589391,8731
2016	96723831	134	721819,6343

Sumber : Divisi SDM PT. Biovital Victoria Indonesia

Adapun hasil perhitungan di atas menggunakan rumus sebagai berikut :

Tingkat Produktivitas Karyawan = Output (penghasilan)

Input Labor (jumlah karyawan)

Keterangan :

Output : Penghasilan asuransi

Input : Jumlah Karyawan PT. Biovital Victoria Indonesia

Tahun 2012 tingkat Produktivitas Kerja = 41.137.258

134

= 306994,4627

Tahun 2013 tingkat Produktivitas Kerja = 54.677.656

134

= 408042,209

Tahun 2014 tingkat Produktivitas Kerja = 66.678.202

134

= 497598,5224

Tahun 2015 tingkat Produktivitas Kerja = 78.978.511

134

= 589391,8731

Tahun 2016 tingkat Produktivitas Kerja = 99.723.831

134

= 721819,6343

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa selama 5 tahun, yaitu 2012 sampai dengan 2016 terjadi peningkatan yang stabil bagi produktivitas kerja karyawan, dimana dengan jumlah karyawan yang tetap disertai dengan meningkatnya hasil pendapatan sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.

4.3. Analisis Hubungan Pelaksanaan Program Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia.

Setelah menganalisis pelaksanaan program training dengan produktivitas kerja Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dan mengevaluasi produktivitas kerja, maka selanjutnya adalah menganalisis hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan analisis statistik dimana perumusan hipotesis yang akan diuji adalah bab 2 apabila program training dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip training, pelaksanaan dan evaluasi yang tepat maka produktivitas kerja dapat meningkat.

4.4. Berdasarkan hasil perhitungan dari kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk melihat seberapa besar hubungan program training (X) terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Administrasi Polis dan Klaim pada PT. Biovital Victoria Indonesia (Y) maka didapat hasil sebagai berikut :

N = 40

$\sum X^2$ = 2440

$\sum Y^2$ = 2442

$\sum XY$ = 149240

$$\square Y_{12} = 149540$$

Untuk mengukur hubungan variabel X yaitu pelaksanaan program training dengan variabel Y yaitu produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini akan digunakan perhitungan korelasi Pearson product moment dengan rumus sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis, maka besarnya koefisien korelasi (r) = 0,7336 dimana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$- 1 < 0,7336 < 1$$

Dari perhitungan diatas diperoleh korelasi (r) = 0,7336 berarti bahwa hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja Karyawan kuat dan positif.

Untuk mengujinya maka dapat diuji hipotesis dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

H_0 : $\square = 0$, tidak ada hubungan antara X dan Y

H_a : $\square \neq 0$, ada hubungan antara X dan Y

Untuk menguji hubungan hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah :

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima

Jika t hitung $=$ t tabel maka H_0 ditolak

Sehingga :

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = 38, maka diperoleh t pada tabel distribusi =

$$t(0,05 ; 40-2) = 1,6860$$

Maka diperoleh t tabel = 1,6860, hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Keputusan :

Berdasarkan perhitungan dan yang ditunjukkan pada gambar, maka dinyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $6,5518 > 1,6860$, maka H_0 gagal untuk diterima (H_0 ditolak) pada tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%) dan H_a gagal untuk ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program training mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Penilaian Hipotesis :

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas maka hipotesis diajukan secara statistik di dalam Bab II yaitu :

$H_a = \square \neq 0$ yang berarti ada hubungan antara pelaksanaan program training terhadap produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah mengadakan penelitian dan pengkajian pada Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia, dan membandingkan dengan teori yang ada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1. Hasil analisis program pelatihan bagi Karyawan yang diterapkan oleh PT. Biovital Victoria Indonesia menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) = 0,7336 berarti bahwa hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja karyawan kuat dan positif.

5.1.2. Berdasarkan perhitungan t hitung dibandingkan dengan t tabel $6,5518 > 1,6860$, maka H_0 gagal untuk diterima (H_0 ditolak) pada tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%) dan H_a gagal untuk ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program training mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan

5.1.3. Berdasarkan penilaian hipotesis diajukan secara statistik di dalam bab II yaitu H_a $\rho \neq 0$ yang berarti ada hubungan antara pelaksanaan program training terhadap produktivitas karyawan

5.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang perlu dikemukakan guna menyempurnakan pelaksanaan program training dalam hubungannya dalam produktivitas kerja Karyawan pada PT. Biovital Victoria Indonesia adalah sebagai berikut :

5.2.1. Disarankan kepada para tim penilai peserta training terbaik untuk memberikan penjelasan secara terbuka seluruh peserta training mengenai cara-cara penilaian dan kriteria peserta training terbaik agar para peserta dapat mengetahui dasar pemilihan peserta training terbaik.

5.2.2. Disarankan kepada pihak perusahaan agar dalam pelaksanaan penilaian hendaknya diberikan materi yang lebih menekankan pada pentingnya kerjasama dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan secara bersama, sehingga tumbuhnya kesadaran dari para karyawan untuk data bekerjasama dengan rekan kerjanya. Karena dengan kerjasama yang baik dengan rekan kerja akan mendapatkan hasil yang lebih baik.

5.2.3. Disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih dapat memberikan motivasi kepada karyawan, pemberian motivasi ini bisa dalam bentuk penempatan insentif, penambahan uang saku maupun tunjangan-tunjangan kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang, Kussriyanto, 1998, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo.

- Cascia, F. Wayne, 1997, *Managing Human Resources*, Fourt edition, McGraw Hill International Edition.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya MANusia*, Edisi Ketuju, PT. Prenhalindo Jakarta.
- Flipo, Edwin B, 1999, *Personnel Management*, Mc, Graw-Inc, Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardosa, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Andi Offset YKPN.
- Hadari Nawawi, 1999, *Manajemen Personal Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 1997, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Yogyakarta : BPEF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1999, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta Penerbit Pustaka Binaman Pressindo.
- Manulang, M., 1998, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia.
- Moh. Nazir, 1999, *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.