

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV. SENTOSA

¹ Muhammad Noval Hermawan, ² Puji Isyanto

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

Correspondence		
Email: Mn21.muhammadhermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id , Puji.isyanto@ubp.karawang.ac.id ²	No. Telp:	
Submitted 21 Juni 2024	Accepted 24 Juni 2024	Published 1 Juli 2024

Abstrak

Observasi ini dilakukan untuk mengetahui peranan pelatihan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sentosa. Observasi ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif karena observer menganggap perlu mengetahui seberapa besar peranan pelatihan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan melalui cara observasi dan wawancara. Dalam upaya menciptakan kinerja kerja karyawan pada CV. Sentosa, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di CV. Sentosa, dimana masih ada kendala lain diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selal membuat kesalahan dan keterampilan karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Hasil observasi yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang di amati menggambarkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Sentosa.

Kata Kunci : *Pelatihan kerja, Stres Kerja, Produktivitas karyawan*

Abstrack

This observation was carried out to determine the role of job training and work stress on employee productivity at CV. Sentosa. This observation uses a qualitative descriptive methodology because the observer considers it necessary to know how big a role job training and job stress play in employee productivity through observation and interviews. In an effort to create employee work performance at CV. Sentosa, It seems that there are still many obstacles being faced making it difficult to achieve organizational goals. Conditions that are not yet ideal still exist at CV. Sentosa, where there are still other obstacles, including employees who cannot communicate well between individuals and groups, employees who come to work late, and do not come to work without permission. This results in decreased employee productivity due to employees always making mistakes and low employee skills in carrying out work, so that employee work cannot be completed as planned. The results of observations carried out jointly between all the observed variables illustrate that there is an influence of job training and job stress on employee productivity at CV. Sentosa.

Keywords: *Job training, Job Stress, Employee productivity*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

CV. Sentosa merupakan usaha yang bergerak dibidang percetakan, dalam menjalankan bisnis nya CV. Sentosa selalu mengikuti perkembangan dari waktu ke waktu sehingga perusahaan ini dapat bersaing dengan kompetitornya. Agar dapat berjalan dan bersaing dalam dunia bisnis, perusahaan perlu mengatur segala sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu faktor sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia didalam perusahaan harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan maupun target perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi.

Banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan kerja dan stress kerja. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas atau yang bermutu tinggi salah satu caranya adalah dengan diadakannya program pelatihan. Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia, khususnya karyawan dunia industri atau dunia usaha sehingga menjadi sumberdaya yang berkualitas.

Dalam upaya menciptakan kinerja kerja karyawan pada CV. Sentosa, Nampaknyamasih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di CV. Sentosa, dimana masih ada kendala lain diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan dan produktivitasnya menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan karena kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan seuai dengan yang direncanakan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pelatihan kerja dan memotivasi karyawan yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI MANAJEMEN

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).

Manajemen menurut Handoko (1998) adalah proses yang dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengerahkan, hingga mengawas jalannya usaha pada anggota organisasi dan sumber daya yang digunakan dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Menurut A.F. Stoner, dalam Waseso Segoro (2017:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan dan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi dan jabatan yang sesuai pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Wijayanto, (2012:249) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi

pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan.

Marihot Tua dalam Sunyoto & Danang (2012:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi dan memelihara tempat kerja agar berkinerja tinggi dalam organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dijabarkan, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengukur dan pendorong bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan dalam berbagai bentuk fungsi kegiatan yang meliputi, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia serta memelihara tempat kerja untuk kinerja yang maksimal serta didukung dengan perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan keselamatan kerja pada karyawan. Perencanaan dan pelaksanaan dari beberapa fungsi tersebut harus didukung dengan analisis jabatan serta penilaian kerja yang objektif dan teliti.

PELATIHAN

Menurut mangkuprawira dan hubeis, dalam (Hamali,2019) pelatihan bagi karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standardkerja yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses serangkaianaktivitas individu secara sistematis yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sehingga meningkatkan tujuan organisasi.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kinanti et al., 2018). Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Pelatihan harus dijalankan secara tepat dan professional.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain observasi ini merupakan penelitian kualitatif. penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang yang berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh), yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Alasan pemilihan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dimaksudkan untuk menyelidiki dan memahami secara komprehensif sebuah kejadian atau masalah yang terjadi dengan mengumpulkan informasi yang kemudian informasi tersebut diolah untuk mendapatkan solusi agar masalah yang diungkapkan dapat terselesaikan. Informasi yang dimaksud merupakan informasi secara detail terkait Peranan pelatihan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Sentosa. Oleh sebab itu untuk mendapatkan informasi secara terperinci peneliti menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh data informasi adalah sebagai berikut :

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai nilai spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek- objek alam yang lain. Dengan pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara dan mengadakan pengamatan langsung ke CV. Sentosa
2. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dari pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data berupa Tanya jawab yang dilakukan secara langsung antar penulis yaitu dengan kepala di setiap bagian yang ada di CV. Sentosa dan para pegawai tentang bagaimana peranan pelatihan kerja dan stresskerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Sentosa.
3. Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diidentifikasi dari dokumentasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti penulis di CV. Sentosa dan di setiap bagian- bagian yang ada di lingkungan CV. Sentosa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL OBSERVASI

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan terkait produktivitas karyawan yang menurun, karyawan yang tidak memahami tentang adanya potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja, serta minimnya skill yang dimiliki oleh para karyawan yang berada di CV. Sentosa sehingga barang yang dihasilkan dari perusahaan tersebut tidak optimal dan sering terjadinya barang NG akibat dari minimnya skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Permasalahan tersebut akan berdampak kurang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan jika tidak segera dilakukan tindakan perbaikan. Maka disini kami perlu melakukan analisa penyebab terjadinya permasalahan tersebut. Berikut ini permasalahan yang terjadi selama proses pelaksanaan observasi di CV. Sentosa:

1. Karyawan yang mudah merasa lelah

Karyawan yang mudah merasa lelah bisa dikenali dari adanya tanda atau keluhan fisik dan psikologis. Gejala stres ini bisa berbeda pada setiap orang, tergantung dari tingkat stres yang dialaminya. Dimana penyebabnya adalah sebagai berikut: gaji atau upah yang rendah, tidak adanya apresiasi terhadap karyawan.

2. Komunikasi Yang Kurang Baik

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang hasilnya sesuai dengan harapan para pesertanya (orang-orang yang sedang berkomunikasi). Untuk mencapai suatu komunikasi yang efektif di dalam organisasi ada lima komponen dalam komunikasi yaitu: komunikator (yang menyampaikan), pesan, media, komunikan (yang menerima), dan efek. Jadi, komunikasi yang efektif adalah apabila proses komunikasi berjalan baik dengan melibatkan kelima komponen di atas. Namun, sayangnya terkadang proses komunikasi berjalan tidak efektif akibat adanya gangguan pada salah satu komponen. Dampak yang ditimbulkan akibat dari komunikasi yang kurang baik adalah kesalah pahaman, kesalahan dalam informasi, mmeicu timbulnya konflik.

3. Karyawan yang cenderung sering membuat kesalahan

Kesalahan-kesalahan para karyawan di sebuah perusahaan memang biasa terjadi setiap harinya. Tidak jarang juga penanganan manajemen kurang tepat dan berujung para karyawan tersinggung, kecewa, kinerja menurun, bahkan meninggalkan perusahaan.

4. Karyawan yang sering datang terlambat

Dalam dunia kerja, pasti sering menjumpai karyawan yang terlambat masuk kerja. Alasan seorang karyawan terlambat pun dapat beragam, mulai dari alasan yang masuk akal hingga alasan yang terkesan dibuat-buat.

PEMBAHASAN HASIL OBSERVASI

Berdasarkan permasalahan yang penulis temukan di perusahaan, berikut pembahasan dan solusi perbaikannya :

1. Karyawan yang mudah merasa lelah

Tabel Usulan untuk karyawan yang mudah merasa lelah

Permasalahan	Usulan Perbaikan
Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan	Bangunlah komunikasi dengan baik di dalam suatu tim baik dari atasan kepada bawahannya maupun sebaliknya.
Ketidak jelasan aturan yang berlaku	Sebaiknya pihak perusahaan membuat aturan yang jelas secara tertulis maupun tidak tertulis mengenai target perhari, keuntungan perusahaan dan peraturan lainnya.
Perlakuan yang tidak adil	Sebaiknya pihak perusahaan berlaku adil terhadap karyawannya baik dari segi penggajian, tunjangan, maupun apresiasi terhadap prestasi karyawan.

2. Komunikasi yang kurang baik

Tabel Usulan untuk komunikasi yang kurang baik

Permasalahan	Usulan Perbaikan
Tidak memperhatikan saat percakapan	Memfokuskan satu percakapan dalam satu waktu
Keadaan emosional yang tinggi	Jangan membawa masalah pribadi kedalam masalah pekerjaan
Budaya dan bahasa	Dapat saling memahami dan menyesuaikan dari negara dan suku mana berasal

3. Karyawan cenderung membuat kesalahan

Tabel Usulan untuk karyawan yang sering membuat kesalahan

Permasalahan	Usulan Perbaikan
Perusahaan tidak memberikan training kepada karyawan	Memberikan training refreshment job kepada karyawan
Atasan yang kurang baik	Atasan memberikan arahan dan motivasi kepada anggota tim
Kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan	Memotivasi karyawan dan mengarahkan karyawan agar karyawan tidak lagi membuat kesalahan

4. Karyawan yang sering datang terlambat

Tabel Usulan untuk karyawan yang sering datang terlambat

Permasalahan	Usulan Perbaikan
Atasan yang tidak memberikan contoh yang baik	Sebagai atasan harus bisa memberikan contoh yang baik untuk para bawahannya
Komunikasi yang kurang baik Antara atasan dan bawahannya	Jalinlah komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, diskusikanlah masalah dengan baik
Peraturan perusahaan yang kurang jelas	Buatlah peraturan yang jelas mengenai jam kerja, dan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data informasi selama pelaksanaan observasi di Percetakan CV. Sentosa, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan semakin tinggi nya stress kerja karyawan maka akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas karyawan.

SARAN

Adapun saran dari penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu sering mengadakan training kepada para karyawan agar produktivitas dan keterampilan karyawan meningkat.
2. Atasan perlu lebih aktif dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan.
3. Komunikasi antara atasan dan bawahan perlu ditingkatkan lagi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Salindang, R. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. *Manajemen*.
Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Rahardjo, Mukti. 2018. Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. X di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XII (2): h: 176-190.
- Ambita. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2 (2)
- Salindang, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. *Manajemen*.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIE YKPN
- Moses, Melmambessy. (2019). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12 (1): 18-36.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2019). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Amilia, R. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM (PERSERO) KANTOR DIVISI AKSES KEDATON BANDAR LAMPUNG). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.