

ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN KERJA STUDY PADA PT. JEMBER VISION

Oleh :

Putri Wulan Pamungkas , Dr. Abadi Sanosra MM , Tatit Diansari R, SE. MM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata No.63 Jember 68121 Telepon: 082231024349
Email:
putriwulanpamungkas@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja dilakukan pada PT. Jember Vision. Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Jember Vision dan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti menggunakan keseluruhan karyawan PT. Jember Vision yang berjumlah 58 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji *T paired t test sample*. Pengujian validitas, reliabilitas dan uji *t paired t test sample* dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 dan menghasilkan tingkat perbedaan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,771 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan.

Kata kunci : Sebelum pelatihan, Sesudah Pelatihan, Produktivitas Kerja.

Abstract : This study aims to analyze the differences in employee work productivity before and after job training conducted at PT. Jember Vision. The population of this study is employees of PT. Jember Vision and this study sample used a saturated sample method which means using the entire PT. Jember Vision which amounted to 58 people as a sample. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. Analysis of the data used is the validity test, reliability test and *T test paired t test sample*. Tests for validity, reliability and *t-test paired t test samples* were conducted using the SPSS 22 program and resulted in a level of difference before training and after training on employee productivity of 0.771 with a significance level of 0,000. Based on hypothesis testing carried out it can be seen that there are significant differences in work productivity before and after training.

Keywords: Before training, After Training, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pada umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawa dari bangku kuliah, maka perlu dikembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik. Produktivitas hanya akan meningkat apabila tiap-tiap bidang dalam segala bentuk usaha perusahaan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga dengan kecakapan dan keterampilan sesuai keterampilan tertentu, sesuai dengan bidang masing-masing.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini berperan khusus dalam pembinaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan bagi karyawan sehingga mereka menjadi terampil dan dapat berkarir (D Isnaeni, 2015). Semua ini dapat dilaksanakan agar pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

PT. Jember Vision merupakan Lembaga Penyiaran Berlangganan Resmi TV Kabel di Jember yang memiliki media penyiaran TV Lokal, Jember 1 TV. PT. Jember Vision terbentuk dari gabungan beberapa pengusaha Lokal Operator TV kabel di kawasan Jember dan telah berdiri sejak tahun 2010. Pada awal berdirinya Pt. Jember Vision memiliki 24 anggota atau yang kami sebut Lokal Operator (LO) yang tersebar dari Kecamatan Patrang s/d Kecamatan Rambipuji dengan *channel* yang terdistribusi sebanyak 50 *channel*. Kemudian dalam perkembangannya sampai saat ini, jumlah Lokal Operator yang bergabung dengan Pt.Jember Vision telah bertambah menjadi 60 Lokal Operator yang tersebar dari Kecamatan Arjasa s/d Kecamatan Panti s/d Kecamatan Rambipuji. Kantor Direksi Pt.Jember Vision sendiri pada awalnya bertempat di Jl.Danau Toba 19 dari tahun 2010 sampai tahun 2011 kemudian pindah ke Jl.KH.Shiddiq 17 A sampai sekarang. Dan pada tahun 2013, Pt.Jember Vision telah menjadi perusahaan TV Kabel resmi di kawasan Jember bersama dengan diterbitkannya Surat Rekomendasi Kelayakan Penyelenggaraan Penyiaran dari Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Timur (KPID JATIM) .

Dalam melakukan rekrutmen karyawan PT. Jember Vision selalu melihat kondisi yang sedang terjadi di perusahaan. Jika ada devisi yang kosong, misalnya seorang karyawan yang resign atau karyawan yang sudah pensiun maka rekrutmen akan dilakukan. Proses rekrutmen biasanya dilakukan dengan menambahkan tulisan Breaking News dibawah tayangan yang sedang berlangsung. Hal ini bertujuan agar masyarakat yang sedang menonton bias mengetahui informasi mengenai perekrutan karyawan di PT. Jember Vision. Setelah itu pelamar akan diseleksi sesuai dengan bagian yang mereka inginkan, lolos atau tidaknya pelamar sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan. Setelah seorang karyawan telah lolos

tahap seleksi, maka akan dilakukan *training* atau pelatihan yang bertujuan untuk melatih atau meningkatkan kualitas atau kreatifitas kerja seorang karyawan. Proses pelatihan dinilai sangat berpengaruh bagi kelangsungan kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan kerja seorang karyawan dapat meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja di PT. Jember Vision dilakukan oleh karyawan baru maupun yang sudah lama. Mengingat karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda, maka program pelatihan bagi karyawan baru dirasakan sangat penting karena karyawan baru sering tidak tahu pasti peran dan tanggung jawab mereka, bagi karyawan lama program pelatihan berguna untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan program ini juga dapat diperoleh sepanjang kariernya. Harapan dari terlaksananya program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut adalah dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan kerja di PT. Jember Vision.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2012:225) “Pelatihan secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja masa mendatang”. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Sementara itu ketrampilan adalah meliputi pengertian *Physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill*, dan lain-lain.

Sebelum Pelatihan

Hanggraeni (2012: 99) mengungkapkan bahwa proses analisis kebutuhan pelatihan ini sangat penting karena dapat memberikan informasi kepada organisasi mengenai jenis pelatihan dan pengembangan apakah yang dibutuhkan oleh pekerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sesudah Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tall dan Hall (dalam Usmara, 2002), misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar disalam pasar yang sangat ketat.

Penelitian Terdahulu

Nadia Elviera Fiolita (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)”. Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis Kuantitatif dengan menggunakan tabel Frekuensi, serta menggunakan Uji T. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan antara sebelum dan sesudah pelatiha kerja.

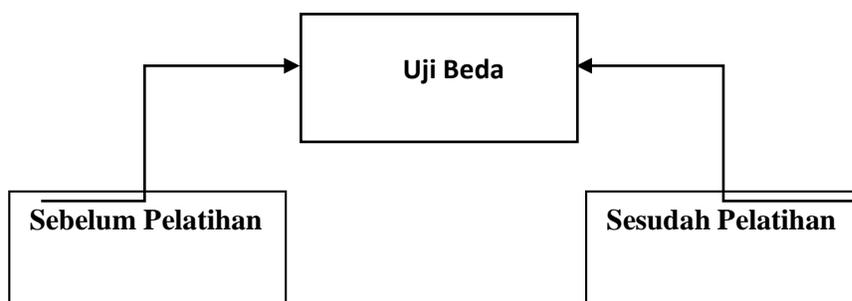
Penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Nurhikmah Putri (2017) hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT. Telkom regional 7 cabang Makassar. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian Nurhikmah sama-sama menggunakan alat analisis uji beda. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu berbeda variabel yang digunakan.

Selanjutnya penelitian yang ketiga adalah penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Cut Asmara Nur (2005) hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada knerja karyawan PT. ATA Sadira Surabaya sebelum dan sesudah *outbound training*. Perbedaan penelitian Cut Asmara dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan dan teknik analisisnya yaitu analisis faktor *explanatory*. Sedagkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan uji beda, jadi penelitian Cut Asmara ini menggunakan dua teknik analisis yaitu uji beda dan analisis faktor *explanatory*.

Penelitian yang terahir yaitu penelitian yang dilakukan oleh Michael A. Betteng dkk (2017) hasilnya menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Persamaan dari penelitian Michael A. Betteng dkk dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan perbedaan kinerja karyawan dalam penelitiannya. Sedangkan untuk perbedaannya penelitian ini menggunakan uji beda dan penelitian Michael A. Betteng dkk menggunakan regresi linier sederhana.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori

Hipotesis

Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1= Terdapat Perbedaan antara Produktivitas Kerja Sebelum Pelatihan dan Sesudah Pelatihan

Apabila terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan kerja dan sesudah pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jember Vision, dengan nilai < 0.05 maka H_0 diterima. Dengan seperti itu dapat terlihat perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Sebelum Pelatihan Kerja (X_1)
- b. Sesudah Pelatihan Kerja (X_2)

Definisi Operasional Variabel

Dalam upaya menyamakan pengertian terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa pengertian Dari konsep-konsep tersebut sebagai berikut :

Variabel Independen

1. Sebelum Pelatihan Kerja

Adapun indikator yang digunakan adalah :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yang diterapkan di perusahaan belum maksimal sehingga dapat berdampak dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Sikap (*attitude*) yang belum terlalu baik dalam pemberian pelayanan kepada konsumen.
- c. Pengalaman (*experience*) kerja yang belum mampu menunjang pelaksanaan pelayanan bagi masyarakat.
- d. Pola pikir (*mindset*) yang selalu berubah seiring dengan berjalannya waktu.
- e. Meningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan.

- f. Meningkatkan potensi setiap karyawan
 - g. Meningkatkan kreatifitas dalam hal pekerjaan.
2. Sesudah Pelatihan Kerja
- Adapun Indikator yang digunakan adalah :
- a. Pengetahuan (*knowledge*) yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat berdampak dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Sikap (*attitude*) yang baik dalam pemberian pelayanan kepada konsumen.
 - c. Pengalaman (*experience*) kerja yang mampu menunjang pelaksanaan pelayanan bagi masyarakat.
 - d. Pola pikir (*mindset*) yang sudah mantap seiring dengan berjalannya waktu.
 - e. Peningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan.
 - f. Peningkatkan potensi dalam hal kemampuan setiap karyawan
 - g. Meningkatkan kreatifitas dalam hal pekerjaan.

Variabel Dependen

- 1. Produktivitas Kerja

Indikator dalam produktivitas kerja karyawan diantaranya :

- a. Perbaikan Terus Menerus
- b. Tugas Pekerjaan Yang Menantang
- c. Kondisi Fisik Tempat Kerja

Desain Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai suatu penelitian dengan bentuk analisis variabel (data) untuk mengetahui perbedaan diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih, yang mana kejadian ini dipahami sebagai konsekuensi dari yang pertama atau penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai sumber data yang diperoleh dari karyawan sebagai sampel dari penelitian dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengamati setiap variabel sekaligus melihat korelasi antara variabel-variabel tersebut. Variabel yang diteliti adalah sebelumpelatihan dan sesudahpelatihan sebagai variabel bebas atau variabel X (*independent variabel*), sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat atau variabel Y (*dependent variabel*).

Jenis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Jember Vision yang terdiri dari pelatihan kerja yang sudah dilakukan, produktivitas sebelum dilakukan pelatihan kerja dan produktivitas sesudah melakukan pelatihan kerja.

- b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Santoso dan Tjiptono, 2001:59) seperti artikel, internet, jurnal dan sebagainya.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jember Vision. Oleh karena jumlah karyawan PT. Jember Vision yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak 58 orang/seluruh karyawan, maka peneliti dalam penelitian ini mengambil seluruhnya sebagai responden.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Cluster Random Sampling. Cluster Random Sampling atau biasa disebut sampel acak berdasarkan area yaitu teknik sampling secara kelompok yang tujuannya untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian yang berbeda di dalam suatu instansi. Di PT. Jember Vision sendiri terdapat 3 divisi yang berbeda diantaranya divisi teknis, divisi administrasi dan keuangan, dan divisi penyiaran. Dari ke tiga divisi tersebut terdapat 58 responden yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Observasi
- c. Studi Pustaka

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

Uji Paired Sampel T-test

Menurut Widiyanto (2013), 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. Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak H_0 pada uji ini adalah sebagai berikut;

- 1) Jika t hitung $> t$ tabel dan probabilitas (Asymp.Sig) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika t hitung $< t$ tabel dan probabilitas (Asymp.Sig) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Menentukan Hipotesis

- a. Menentukan hipotesis; yaitu sebagai berikut:
 - H_{01} ; tidak terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan kerja
 - H_{a1} ; terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan
 - H_{02} ; tidak terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan kerja
 - H_{a2} ; terdapat perbedaan antara sebelumpelatihandansesudahpelatihan
- b. Menentukan level of significant sebesar 5% atau 0,05
- c. Menentukan kriteria pengujian H_0 ditolak jika nilai probabilitas $< 0,05$, berarti terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan kerja. H_0 diterima jika nilai probabilitas $> 0,05$, berarti tidak terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan kerja.

- d. Penarikan kesimpulan berdasarkan pengujian hipotesis
 - a. Apabila $r = 1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali
 - b. Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan berlawanan arah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1, dan sebaliknya.



PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pt.Jember Vision merupakan Lembaga Penyiaran Berlangganan Resmi TV Kabel di Jember yang memiliki media penyiaran TV Lokal , Jember 1 TV. Pt.Jember Vision terbentuk dari gabungan beberapa pengusaha Lokal Operator TV Kabel di kawasan Jember dan telah berdiri sejak tahun 2010 . Pada awal berdirinya Pt.Jember Vision memiliki 24 anggota atau yang biasa disebut Lokal Operator (LO) . Tersebar dari Kecamatan Patrang s/d Kecamatan Rambipuji dengan channel yang terdistribusi sebanyak 50 channel. Kemudian dalam perkembangannya sampai saat ini , jumlah Lokal Operator yang bergabung dengan Pt.Jember Vision telah bertambah menjadi 60 Lokal Operator yang tersebar dari Kecamatan Arjasa s/d Kecamatan Panti s/d Kecamatan Rambipuji. Kantor Direksi Pt.Jember Vision sendiri pada awalnya bertempat di Jl.Danau Toba 19 dari tahun 2010 sampai tahun 2011 kemudian pindah ke Jl.KH.Shiddiq 17 A sampai sekarang.

Pt.Jember Vision sendiri memiliki media penyiaran berupa channel TV Lokal , Jember 1 Tv. Dimana channel tersebut telah menjadi produk dari Pt.Jember Vision yang dalam perkembangannya hingga saat ini telah menjadi perhatian serta minat masyarakat Jember sebesar $\pm 90\%$. Jember 1 Tv adalah channel TV Lokal Jember yang menampilkan seluruh kegiatan serta berita seputar Jember dan sekitarnya. Dalam bentuk jasa ,Pt.Jember Vision memberikan pelayanan yang cepat tanggap , tepat , dan sesuai aturan-aturan yang berlaku kepada seluruh konsumen TV Kabelnya. Pt.Jember Vision memiliki Call Centre yang menerima laporan,keluhan,kritik,serta saran dari konsumen. Pt.Jember Vision juga memiliki tenaga-tenaga tehnik ahli di lapangan yang memiliki kemampuan tinggi serta pengalaman dalam bidang TV Kabel. Dengan seperti itu diharapkan masyarakat khususnya di daerah Jember dapat menikmati tayangan di televisi lokal yang kualitasnya sudah memadai dengan *channel* di tv nasional.

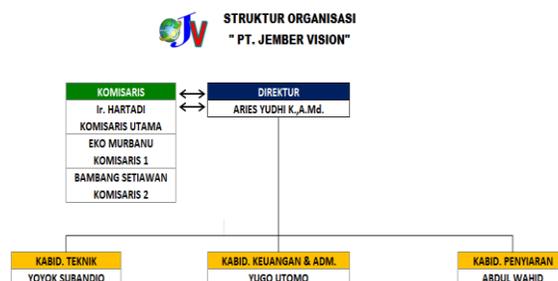
Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Sebagai Usaha Redistribusi Siaran TV dengan sajian yang berkualitas dan turut mencerdaskan kehidupan bangsa.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas penerimaan siaran TV di masyarakat (Konsumen).
2. Menjadikan solusi dan layanan bagi masyarakat Jember sebagai daerah Blank Spot.
3. Menggali dan mengembangkan potensi Budaya, Wisata, Sosial, Politik, Sumber Daya Alam, dan Sumber Daya Manusia.
4. Menjadikan televisi berjaringan sebagai media dakwah, dan media silaturahmi bagi masyarakat.
5. Membangun generasi muda yang berkarakter dan berjiwa Nasionalisme.

Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jember Vision

Sumber : PT. Jember Vision 2019

Deskriptif Statistik Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	
		Jumlah Responden	Presentase
1	Pria	52 Orang	90%
2	Wanita	6 Orang	10%
3	Jumlah	58 Orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	
		Jumlah Responden	Presentase
1	Dibawah 25 Tahun	7 Orang	12%
2	Diatas 25 Tahun	51 Orang	88%
3	Total	58 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2019

3. Karakteristik Respponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Jumlah Responden	Presentase
1	D3	2	3%
2	S1	9	15.5%
3	S2	1	1.5 %
4	SLTA	46	80%
5	SLTP	0	0%
Total		58	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil Pengujian Paired T-test Statistic

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Sebelum	30.1724	58	1.17186	.15387
Sesudah	32.6552	58	1.36424	.17600

Sumber ; data diolah SPSS 22 tahun 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Jember Vision sesudah mendapatkan pelatihan kerja lebih tinggi dibanding rata-rata kinerja karyawan sebelum mendapatkan pelatihan kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Jember Vision dapat dipengaruhi dengan adanya pelatihan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya perbedaan yang terjadi pada produktivitas kinerja karyawan PT. Jember Vision, perlu dilakukan pengujian. Hasil dari pengujian tersebut adalah :

Hasil Pengujian Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 sbllm-ssdh	-.48276	1.72943	.22709	-.93749	-.02803	2.126	57	.000

Sumber ; data diolah SPSS 22 tahun 2019

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji beda produktivitas sebelum dan sesudah pelatihan kerja. Pada tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar -2.126 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 (H_0 ditolak) dan (H_a diterima). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan kerja, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Dari hasil penelitian, yang dilakukan dengan mengumpulkan hasil jawaban responden untuk menilai produktivitas kinerja karyawan PT. Jember Vision sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan kerja dengan menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan Uji Beda *Paired t-test*, dapat diketahui bahwa terjadi perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan kerja. Dimana rata-rata kinerja karyawan sesudah mendapatkan pelatihan kerja lebih tinggi dari pada sebelum mendapatkan pelatihan kerja. Dan dari hasil ini diketahui bahwa pelatihan kerja yang dilakukan berhasil meningkatkan kinerja karyawan PT. Jember Vision.

Patihan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perbaikan hidupnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pelatihan kerja, keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja akan bertambah. Dengan begitu akan berakibat meningkatkan kinerja para pekerja tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2012:225) yaitu ; “Pelatihan secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja masa mendatang”. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Hasil uji ini menyatakan adanya perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan kerja karena signifikasinya $0,000 < 0,05$.

Peristiwa ini diperkuat dengan penelitian terdahulu Cut Asmara Nur (2005), Nurhikmah Putri (2017, dan Michael A. Betteng dkk (2017), Nadia Elviera Fiolita (2017) yang menyatakan bahwa diperoleh perbedaan produktivitas yang signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini juga dapat menunjukkan hasil pelatihan kerja yang sudah dilakukan karyawan di PT. Jember Vision. Setelah pelatihan kerja dilakukan atau diberikan terdapat peningkatan produktivitas kinerja pada karyawan tersebut. Dengan ini pelatihan kerja yang dilakukan di PT. Jember Vision sudah relevan. Namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi supaya dapat berdampak pada kualitas kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa secara statistik terdapat perbedaan secara signifikan antara produktivitas kerja pegawai PT. Jember Vision sebelum pelatihan maupun sesudah pelatihan kerja dilakukan. Berdasarkan nilai rata-rata hasil dari pengujian SPSS 22 yang diolah tahun 2019 yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa diperoleh t hitung sebesar -2.126 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari pada tingkat signifikan 0.05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis uji beda untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan kerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan di perusahaan sangatlah penting dan harus diadakan. Karena pelatihan kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan Uji *Paired Sample T-test* yang telah dilakukan pada penelitian ini terhadap variabel produktivitas sebelum dan sesudah pelatihan kerja menghasilkan, bahwa analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antara produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan kerja yang dilakukan di PT. Jember Vision pada tahun 2017-2018. Hal ini terbukti dengan besarnya nilai t yaitu -2.126 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan menyatakan diduga ada perbedaan kinerja karyawan PT. Jember Vision sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan kerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan
PT. Jember Vision hendaknya tetap mempertahankan pelatihan kerja yang dilakukan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, agar kualitas kinerja pegawai di perusahaan dapat dipertahankan. Manajer dari PT. Jember Vision sendiri juga perlu memberikan motivasi kepada setiap karyawan, agar kualitas kerja setiap karyawan semakin meningkat.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya perlu adanya penambahkan indikator pelatihan kerja dalam penelitiannya, agar terkaji lebih dalam lagi hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2002), *“Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *“Metode Penelitian Manajemen”*: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Basri, Rivai. (2005). *“Performance Appraisal”*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bernardin, H. John and Russel. 2003. *“Human Resource Management”*. New York: McGraw-Hill.
- D. Isnaini, 2015, Pengaruh Orientasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kulit PT. Kasin Malang. Jurnal EMBA, Vol.1 No. 2
- Dessler, Gary. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)”*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- F Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Gardjito, Murdijati, dan Theresia Fitria Kartika Sari. 2005. Pengaruh penambahan asam sitrat dalam pembuatan manisan kering labu kuning (*Cucurbita maxima*) terhadap sifat-sifat produknya. Jurnal Teknologi Pertanian. Vol. 1 No.2. Didownload tanggal 8 November 2013.
- Hamalik, Oemar. 2005. *“Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem”*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Kusnanto. S. R. (2007), *“Hubungan Motivasi Kerja dengan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Madura”*, diakses melalui <http://irc-kmpk.ugm.ac.id>. Pada tanggal 20 September 2018.
- Kusnanto. S. R. (2007), Hubungan Motivasi Kerja dengan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Madura, diakses melalui <http://irc-kmpk.ugm.ac.id>. Pada tanggal 3 Juli 2010.
- Mardjan Dunggio, 2013, *“Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sulawesi Utara”*, Jurnal Emba, Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik”*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama”*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Santoso, Singgih.2001. “SPSS versi 10”. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2006).”*Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed)*”.Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2001. “*Peranan Staf dan Manajemen*”. Penerbit CV. Gunung Ag Jakarta.
- Siagian, Sondang., P. (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*”. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*”.Penerbit :FE-UI, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. “*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*”. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta

