



PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. EMBEE PLUMBON TEKSTIL

Mirna Novianti

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadama
251171004@students.unsurya.ac.id

Abstrack

This study aims to analyze the effect of training, compensation, and job satisfaction on employee work productivity at PT. Embee Plumbon Tekstil located in Cirebon Regency, West Java. The research method used is a quantitative method with a descriptive associative approach. The research population is all employees of PT. Embee Plumbon Tekstil totaling 320 people, with a sample of 178 respondents selected using proportionate stratified random sampling. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis with SPSS 26. The results showed that: (1) training has a positive and significant effect on employee work productivity ($t\text{-count } 3.847 > t\text{-table } 1.974$); (2) compensation has a positive and significant effect ($t\text{-count } 4.213 > t\text{-table } 1.974$); (3) job satisfaction has a positive and significant effect ($t\text{-count } 3.562 > t\text{-table } 1.974$); and (4) simultaneously, all three variables have a positive and significant effect with $F\text{-count } 42.371 > F\text{-table } 2.66$ and $R^2 = 0.592$ (59.2%).

Keyword: Training, Compensation, Job Satisfaction, Work Productivity, Textile Industry.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil yang berlokasi di Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil yang berjumlah 320 orang, dengan sampel sebanyak 178 responden yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $3,847 > t$ tabel $1,974$; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $4,213 > t$ tabel $1,974$; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $3,562 > t$ tabel $1,974$; dan (4) secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung $42,371 > F$ tabel $2,66$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,592$ atau $59,2\%$.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Industri Tekstil.

PENDAHULUAN

Industri tekstil merupakan salah satu sektor industri yang memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Sebagai salah satu komoditas ekspor unggulan, industri tekstil menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan berkontribusi signifikan terhadap pendapatan devisa negara. PT. Embee Plumbon Tekstil merupakan salah satu perusahaan tekstil terkemuka yang berlokasi di Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat, yang telah beroperasi selama lebih dari tiga dekade dan mempekerjakan ratusan karyawan.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional dan psikologis. Beberapa faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja antara lain adalah pelatihan yang diberikan perusahaan, kompensasi yang diterima karyawan, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pelatihan merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Program pelatihan yang terencana dan terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2018). Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dapat tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Embee Plumbon Tekstil, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, program pelatihan yang ada belum terstruktur dengan baik, kebijakan kompensasi yang belum sepenuhnya memuaskan karyawan, serta adanya keluhan dari beberapa karyawan terkait kepuasan kerja mereka. Kondisi ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; dan (4) menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Simamora, 2016). Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2017). Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017) meliputi: (1) materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan; (2) metode pelatihan yang tepat dan variatif; (3) kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi; (4) sarana dan prasarana pelatihan yang memadai; dan (5) frekuensi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi terbagi menjadi dua kategori utama: (1) kompensasi finansial, yang meliputi gaji pokok, upah, tunjangan, bonus, dan insentif; serta (2) kompensasi non-finansial, yang meliputi pujian, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif. Indikator kompensasi mencakup gaji yang kompetitif, tunjangan yang memadai, bonus berbasis kinerja, fasilitas kerja, dan jaminan sosial kesehatan (Simamora, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg dalam Hasibuan (2018) dibagi menjadi faktor motivasi (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan karir) dan faktor hygiene (kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kompensasi). Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Job Descriptive Index (JDI): (1) pekerjaan itu sendiri; (2) atasan; (3) rekan kerja; (4) gaji; dan (5) kesempatan promosi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) per satuan waktu (Sedarmayanti, 2017). Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) meliputi: (1) kemampuan dalam menyelesaikan tugas; (2) peningkatan hasil yang dicapai; (3) semangat kerja; (4) pengembangan diri; dan (5) mutu atau kualitas kerja yang dihasilkan.

Hipotesis Penelitian

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil.

H4: Pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara statistik dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Embee Plumbon Tekstil yang berjumlah 320 orang, terdiri dari berbagai departemen yaitu departemen produksi, quality control, administrasi, pemasaran, dan sumber daya manusia. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 178 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling.

Tabel 1. Distribusi Sampel Penelitian

Departemen	Populasi	Proporsi (%)	Sampel
Produksi	180	56,25	100
Quality Control	60	18,75	34
Administrasi	35	10,94	19
Pemasaran	25	7,81	14
SDM & Umum	20	6,25	11

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara: (1) Kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju); (2) Observasi langsung terhadap kondisi kerja dan proses produksi di lingkungan PT. Embee Plumbon Tekstil; dan (3) Dokumentasi berupa pengumpulan data sekunder dari dokumen perusahaan seperti laporan produksi, data absensi, dan kebijakan SDM.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel } 0,147}$); (2) Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,60$); (3) Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji

multikolinearitas (VIF), uji heteroskedastisitas Glejser, dan uji autokorelasi Durbin-Watson; serta (4) Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) beserta koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 178 responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62,4%), berusia antara 26-35 tahun (41,6%), memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK (58,4%), dan telah bekerja di PT. Embee Plumbon Tekstil selama 5-10 tahun (38,8%). Profil demografis ini menggambarkan komposisi karyawan yang relatif muda dengan pengalaman kerja yang cukup.

Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada keempat variabel penelitian memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,147), sehingga semua item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan (0,834), kompensasi (0,812), kepuasan kerja (0,847), dan produktivitas kerja (0,821) semuanya berada di atas nilai 0,60, sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,087 > 0,05, yang berarti data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk pelatihan (1,642), kompensasi (1,724), dan kepuasan kerja (1,581), semuanya < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk semua variabel > 0,05. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,987 yang berada dalam rentang 1,812 < DW < 2,188, menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,142 + 0,287X_1 + 0,341X_2 + 0,263X_3 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa: (1) konstanta sebesar 3,142 berarti jika semua variabel independen bernilai nol maka produktivitas kerja sebesar 3,142; (2) koefisien X₁ sebesar 0,287 berarti setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,287 ceteris paribus; (3) koefisien X₂ sebesar 0,341 berarti setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,341; dan (4) koefisien X₃ sebesar 0,263 berarti setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,263.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	3,142	0,824	3,813	0,000

Pelatihan (X1)	0,287	0,075	3,847	0,000
Kompensasi (X2)	0,341	0,081	4,213	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	0,263	0,074	3,562	0,001

F hitung = 42,371 Sig. F = 0,000 R = 0,770 R² = 0,592 Adj. R² = 0,585

Sumber: Output SPSS 26, diolah (2024)

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja (H1)

Hasil uji t untuk variabel pelatihan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,847 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung (3,847) > t tabel (1,974) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H1 diterima. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil. Hasil ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam bekerja. Program pelatihan di PT. Embee Plumbon Tekstil, seperti pelatihan teknis operasional mesin, pelatihan K3, dan pelatihan pengembangan soft skills, terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (H2)

Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,213 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung (4,213) > t tabel (1,974) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H2 diterima. Kompensasi merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil sangat memperhatikan aspek kompensasi. Kompensasi yang kompetitif mencakup gaji pokok yang sesuai UMP Cirebon, tunjangan jabatan, bonus produksi, dan fasilitas kesehatan terbukti menjadi motivator utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H3)

Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,562 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena t hitung (3,562) > t tabel (1,974) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05, maka H3 diterima. Temuan ini mendukung teori Herzberg bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta mendapat pengakuan atas prestasi kerjanya, cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh Simultan (H4)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,371 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung (42,371) > F tabel (2,66) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H4 diterima. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,592 atau 59,2% menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 59,2%, sedangkan sisanya 40,8% dijelaskan oleh variabel lain.

seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil, dibuktikan dengan nilai t hitung $(3,847) > t$ tabel $(1,974)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil, dibuktikan dengan nilai t hitung $(4,213) > t$ tabel $(1,974)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi merupakan variabel dengan pengaruh terbesar.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil, dibuktikan dengan nilai t hitung $(3,562) > t$ tabel $(1,974)$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Secara simultan, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Tekstil dengan F hitung $(42,371) > F$ tabel $(2,66)$ dan R^2 sebesar $0,592$ ($59,2\%$).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2016). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior (16th ed.). Pearson Education.
- Saputra, D., & Dewi, R. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 14(2), 87-102.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi). PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed.). STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (8th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). Rajawali Pers.

P-ISSN : 2541-545X
E-ISSN : 1907-3666

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.