

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Pada Pegawai Kelurahan Petukangan Utara)**

Amalia¹ ; Widi Wahyudi²

E-mail : lamalia.la29@gmail.com¹ ; widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study employs a quantitative approach to examine the relationship between job training, quality of work life, and work experience with work productivity among employees of the North Petukangan sub-district. A total of 37 employees participated in this research by completing an online questionnaire. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression with IBM SPSS 22 software. The findings of this study highlight the crucial role of work experience in enhancing employee productivity. Unlike job training and quality of work life, work experience has been proven to be a significant determinant in improving employee productivity.

Keywords : Job Training, Quality of Work Life, Work Experience, Work Productivity.

PENDAHULUAN

SDM ialah peran penting dalam membangun suatu perusahaan agar menjadikan perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Peran utama sumber daya manusia tentunya menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Aspek yang dijalani perusahaan salah satunya adalah bagaimana perusahaan tersebut bisa menjalankan kegiatan dengan efisien. Karenanya, pegawai akan diwajibkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan kapabilitas dan keahlian yang mereka miliki. Namun masih banyak pegawai yang masih kurang dalam hal kemampuan dan keterampilan. Oleh sebab itu , baik perusahaan ataupun individu tersebut harus meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar perusahaan atau organisasi tersebut berjalan dengan baik.

Lembaga negara adalah badan resmi yang dibentuk untuk menjalankan tugas pemerintahan guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan adanya instansi pemerintahan, negara perlu mengurus dan mengatur segala keperluan negara yang bersifat eksternal ataupun internal dengan memerlukan lembaga-lembaga pembantu lainnya agar proses pelaksanaan kegiatannya agar berjalan dengan baik. Salah satu instansi yang dimaksud adalah kelurahan. Melihat realita yang ada, seringkali masyarakat berpendapat tidak senang dengan layanan yang mereka dapatkan. Keluhan terhadap pelayanan yang rendah bisa dilihat dari produktivitas kerja para pegawainya. Terdapat banyak aspek yang mempengaruhi kenaikan produktivitas kerja. Pelatihan kerja juga bisa menentukan peningkatan produktivitas kerja. Dengan terdapatnya pelatihan kerja yang baik seorang pegawai bisa melatih kemampuan dan keterampilan sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, kualitas kehidupan kerja yang layak dan baik juga bisa meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan menimbulkan suasana lingkungan kerja aman dan tenang serta sejahtera baik dari segi keuangan ataupun non-keuangan. Pengalaman kerja juga terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja individu. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik dan dalam waktu yang cukup lama seseorang akan mudah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas kerja juga bisa meningkat.

Dari penjelasan diatas diharapkan dengan adanya pelatihan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan pengalaman kerja yang baik dan layak akan meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai kelurahan petukangan utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Rivai dan Sagala dalam (Subyantoro et al., 2022) mendefinisikan pelatihan ialah proses yang dirancang untuk mengubah perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Henry Simammora (Nadeak, 2019) mendefinisikan pelatihan sebagai langkah guna memperbaiki mutu tenaga kerja melalui pembelajaran. Rozelena dan dewi (Wahyuningsih, 2019) menambahkan bahwa pelatihan merupakan investasi untuk mengembangkan potensi karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Pendapat Cumming dan Worley dalam (Fanindra & Harsono, 2023) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah interkoneksi antara respons individu terhadap pekerjaan, khususnya yang terkait dengan kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas. Definisi lain yang mengacu pada penjelasan Walton dalam (Fanindra & Harsono, 2023) menyatakan bahwa suatu persepsi pekerja atas pengalaman dan suasana kerja di lingkungan pekerjaan.

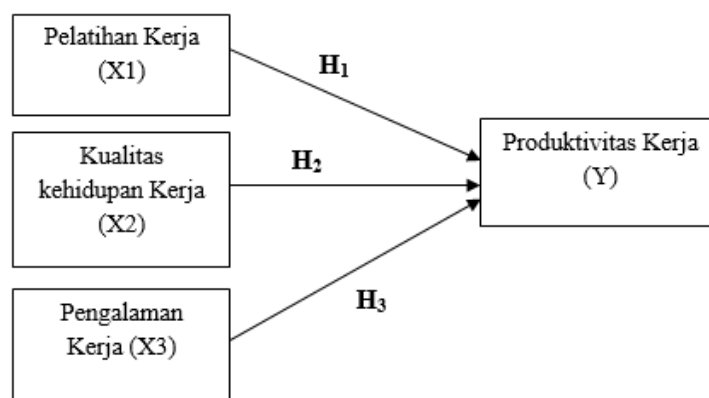
Pengalaman Kerja

Manulang dalam (Armادهita et al., 2022) memandang pengalaman kerja sebagai proses pematangan profesional yang diperoleh melalui praktik langsung. Handoko dalam (Khaeruman et al., 2021) berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan karier.

Produktivitas Kerja

Robbins (Kamaluddin, 2022) memandang produktivitas kerja sebagai ukuran keberhasilan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Agustin dalam (Fanindra & Harsono, 2023) berpendapat produktivitas kerja dipengaruhi oleh beragam aspek kompleks, termasuk faktor individual dan lingkungan kerja.

Kerangka Teoritis



Gambar 1
Kerangka Teoritis

Hipotesis

1. H_0 : Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
 H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2. H_0 : Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
 H_2 : Kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3. H_0 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
 H_3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Sugiyono (2022) memaparkan populasi ialah kelompok yang lebih besar yang dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan dalam suatu penelitian. Populasi bukan hanya sebatas jumlah, tetapi juga mencakup keseluruhan karakteristik yang membedakannya dari kelompok lainnya.

Pegawai tetap di Kantor Kelurahan Petukangan Utara, berjumlah 38 orang secara keseluruhan menjadi target kajian ini.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa sampel merupakan elemen dari populasi yang diambil guna mewakili totalitas tanpa harus menyelidiki setiap individu dalam keseluruhan tersebut. Langkah ini dilakukan untuk menambah efektivitas studi, khususnya saat keseluruhan sangat luas.

Pada kajian ini, populasi yang ada di Kantor Kelurahan Petukangan Utara berjumlah 38 Orang dan peneliti menggunakan metode sampel jenuh. Sehingga sampel yang diambil yaitu 37 orang karena penelitian ini ditunjukkan kepada Pegawai instansi.

Teknik Sampling

Terdapat dua metode utama dalam pemilihan sampel dalam penelitian, yakni dengan probability sampling dan non-probability sampling. Jika dilakukan probability sampling, tiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang setara untuk dipilih. Namun, jika tidak dilakukan secara acak, peluangnya tidak merata. Rosche (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa ukuran sampel yang ideal biasanya berkisar antara 30 hingga 500 orang. Karena populasi dalam penelitian ini sedikit, yaitu hanya 37 orang, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode ini dikenal sebagai sampel jenuh.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Model ini bermanfaat untuk mengukur seberapa kuat dampak beberapa faktor terhadap satu hasil tertentu.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 : Pelatihan Kerja

X_2 : Kualitas Kehidupan Kerja

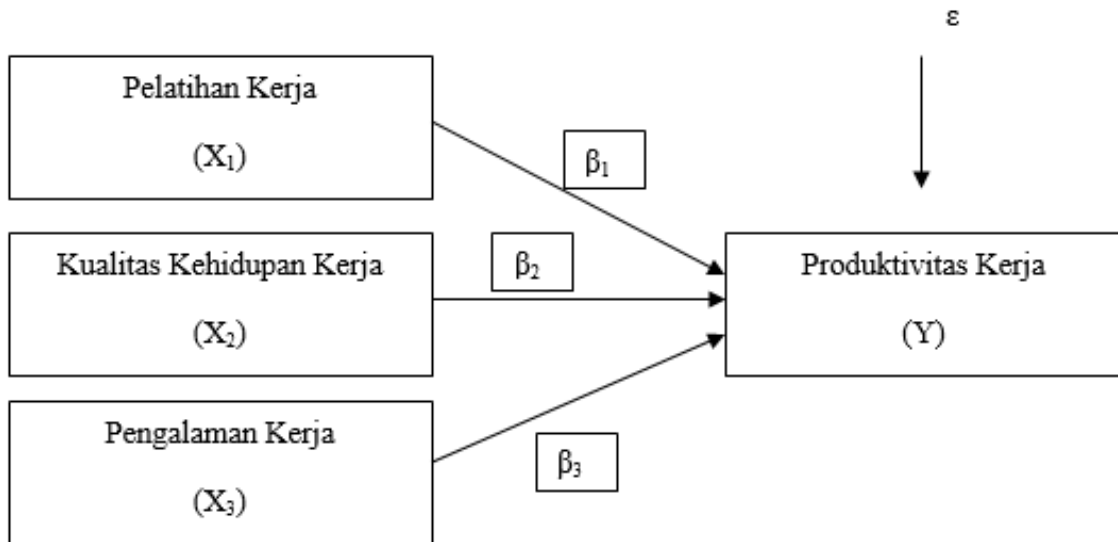
X_3 : Pengalaman Kerja

Y : Produktivitas Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

ϵ : Error

Berikut digambarkan untuk model penelitian guna melihat dampak pelatihan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja :



Gambar 2

Model Penelitian

Sumber : Data Hasil Olah Sendiri

Alat Analisis

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner online telah diolah menggunakan Ms.Excel 2007 untuk tabulasi awal. Selanjutnya, data tersebut dianalisis lebih lanjut menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 22 untuk memperoleh hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk bisa melihat hasil penelitian ini melalui uji t. Dimana uji t digunakan untuk melihat ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan bisa melihat apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Hasil penelitian ini bisa dilihat berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,793	4,250		2,539	,016
TOTAL_X1	-,022	,083	-,057	-,269	,790
TOTAL_X2	,214	,190	,232	1,125	,269
TOTAL_X3	,347	,142	,472	2,440	,020

Sumber : output SPSS

Pelatihan Kerja

Uji statistik menunjukkan tidak terdapat data faktual yang memadai untuk mengklaim X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y pada sampel penelitian. Nilai t_{hitung} yang didapatkan (-0,269) berada di luar daerah penolakan hipotesis nol, dengan nilai signifikansi sekitar 0,790 yang jauh di atas tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05).

Kualitas Kehidupan Kerja

Temuan studi memperlihatkan jika nilai t_{hitung} untuk variabel X2 (1,125) lebih rendah dari t_{tabel} (2,043), dan nilai sig. (0,269) melebihi 0,05. Ini menandakan X2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y di Kelurahan Petukangan Utara.

Pengalaman Kerja

Temuan studi memperlihatkan jika nilai t_{hitung} variabel X3 (2,440) melebihi t_{tabel} (2,043), dan nilai sig. (0,020) lebih rendah dari 0,05. Ini mengindikasikan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y pada pegawai Kelurahan Petukangan Utara.

SIMPULAN

Penelitian ini difokuskan pada upaya untuk memahami sejauh mana faktor-faktor seperti pelatihan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Kelurahan Petukangan Utara. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa:

- a. Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
 X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y pada Pegawai Kelurahan Petukangan Utara. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya untuk merevaluasi dan meningkatkan kualitas program pelatihan kerja. Hal ini disebabkan oleh temuan bahwa pelatihan kerja yang saat ini diterapkan belum memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
- b. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y pada Pegawai Kelurahan Petukangan Utara. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh temuan bahwa kualitas kehidupan kerja saat ini belum memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

c. Pengalaman Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

X3 berpengaruh signifikan terhadap Y pada Pegawai Kelurahan Petukangan Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan pengalaman kerja karyawan merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas saat ini, tetapi juga membangun modal manusia yang berkelanjutan sehingga dapat mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaduhita, A. K., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Atmajaya, N. P. C. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN MAHKOTA RAFTING BALI UBUD, KECAMATAN UBUD, KABUPATEN GIANYAR. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309>
- Fanindra, I. H., & Harsono, Y. T. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Dharma Polimetal tbk. *Flourishing Journal*, 2(12), 727–740. <https://doi.org/10.17977/um070v2i122022p727-740>
- Kamaluddin, M. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Mixmex Lamongan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(1), 1–11.
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In CV. AA. RIZKY. CV. AA. RIZKY. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM Buku FULL.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf)
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan 1). ZAHIR PUBLISHING. [http://eprints.upnyk.ac.id/34931/1/Buku Pengembangan Sumber Daya Manusia.pdf](http://eprints.upnyk.ac.id/34931/1/Buku%20Pengembangan%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf)
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. ALFABETA CV.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.