

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SERAYA BUDAYA GIANYAR, BALI

Ni Nym Adhi Sukmanitri¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Gde Bayu Surya Parwita³⁾
^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: adhiisukmaa@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Decreasing employee work productivity at CV. Seraya Gianyar Culture, which is caused by job training, competency, and workload, has an impact on decreasing company sales in 2022. This research was conducted with the aim of finding out and analyzing the influence of job training, competency, and workload on employee work productivity at CV. Gianyar Culture and Culture.

The population in this study were all employees at CV. Gianyar Culture and Culture. The sampling method used was saturated sampling, and a sample size of 32 respondents was obtained. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, which was tested using SPSS Version 25.

The results of this research show that job training, competency, and workload have a positive and significant effect on the work productivity of CV employees. Gianyar Culture and Culture It is hoped that future researchers will be able to add other factors that influence employee productivity, such as work environment, compensation, and work discipline.

Keywords: *Job Training, Competency, Workload, Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau institusi memegang peranan penting sebagai salah satu tolok ukur tingkat produktivitas kerja. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia tinggi atau baik maka tingkat produktivitas karyawan di perusahaan lebih mudah meningkat. Sebaliknya jika tingkat kualitas sumber daya manusia lebih rendah maka tingkat produktivitas karyawan di perusahaan akan sulit meningkat. Oleh karena itu, untuk setiap institusi yang ingin sukses

mereka perlu meningkatkan fokus pada sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan dan tujuan dapat tercapai.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh sumber daya manusia. Menurut Lestari (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu atau sejumlah barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang atau pekerja dalam kurun waktu

tertentu. Tingginya produktivitas pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Hulu (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan usaha setiap angkatan kerja termasuk karyawan untuk memaksimalkan semangat kerja serta motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada. Produktivitas ini sebagai tingkat efisiensi produksi barang atau jasa. Maka wajar apabila banyak perusahaan yang merekrut pegawai secara ketat agar perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja yang produktif dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Selah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Rachmania (2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan atau menggali kemampuan individu untuk meningkatkan ketrampilan, pola pikir dan sikap untuk mengatasi masalah masa depan dalam suatu organisasi atau lembaga demi masa depan perusahaan. Rumahlaiselan (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk

meningkatkan performa karyawan dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Nasri (2018) mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pegawai menjadi lebih mahir dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membantu mereka untuk lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan produktivitas juga akan meningkat. Rumahlaiselan (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan performa karyawan dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Nasri (2018) mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pegawai menjadi lebih mahir dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu,

perusahaan harus secara aktif menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membantu mereka untuk lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan produktivitas juga akan meningkat.

Hasil penelitian Firdaus (2022) dan Damastara (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan semakin tinggi karyawan menjalani program pelatihan maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian Rumahlaiselan (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai agar pegawai yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Selain pelatihan kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Rahmat

(2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Rahayuningsih & Maelani, (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas. Selain pelatihan kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Rahayuningsih & Maelani, (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas.

Hasil penelitian Rusilowati (2020) dan Eksan (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Ardiana (2022)

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan dapat memanfaatkan aset dan fasilitas perusahaan dengan sebaikbaiknya untuk kegiatan operasional dalam mencapai kualitas kerja yang bermanfaat meningkatnya produktivitas dan dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat. Kompetensi merupakan aset penting yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan produktivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan (Vanchapo, 2020). Beban kerja mengacu pada tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan tepat waktu dengan memanfaatkan potensi dan ketrampilan yang dimiliki dari tenaga kerja tersebut (Sri, 2018). Beban kerja mengacu pada seberapa besar tenaga, waktu, dan pemikiran yang harus dicurahkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang

menjadi tanggung jawabnya (Wijaya, 2018). Jika seorang pegawai dapat menyelesaikan dan menyesuaikan sejumlah tugas, maka ini tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan aktivitas menjadi beban kerja. Bertambahnya target yang harus dicapai pegawai maka akan bertambah juga beban kerjanya. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat berdampak negatif bagi pegawai, seperti penurunan produktivitas dan peningkatan absensi.

Hasil penelitian Fithriani (2022) dan Tarigan (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Anjanarko (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan pada pegawai yang berakibat pada terjadinya stress dan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban kerja terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan pada

pegawai yang berakibat pada terjadinya stress dan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan. dan mudah marah.

CV. Seraya Budaya yang terletak di Jalan Raya Singapadu No. 99X, Batubulan mulai beroperasi sejak tahun 2015 dan bergerak di bidang ritel CV. Seraya Budaya ini merupakan salah satu pusat belanja oleh-oleh khas Bali. Seperti halnya toko oleh-oleh lainnya, pusat oleh-oleh khas CV. Seraya Budaya di Singapadu Gianyar ini menawarkan berbagai jenis kerajinan lokal bahan kerajinan anyaman, pernak-pernik, cangkir, kerajinan patung, ukiran, lukisan, kain tenun, pakaian, selimut, camilan dan berbagai jenis lainnya yang bercirikan tentang Bali

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Penjualan
CV. Seraya Budaya, Gianyar Tahun
2022

No	Bulan	Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (Rp)
1.	Januari	32	15.000.000	8.500.000	56,6%
2.	Februari	32	15.000.000	11.500.000	76%
3.	Maret	32	15.000.000	13.750.000	91,6%
4.	April	32	15.000.000	10.050.000	67%
5.	Mei	32	15.000.000	8.762.000	58,4%
6.	Juni	32	15.000.000	10.000.000	66%
7.	Juli	32	15.000.000	8.000.000	53%
8.	Agustus	32	15.000.000	9.680.000	64,5%
9.	September	32	15.000.000	7.000.000	46%
10.	Oktober	32	15.000.000	6.390.000	42,6%
11.	November	32	15.000.000	12.800.000	85,3%
12.	Desember	32	15.000.000	14.000.000	93,3%

Sumber: CV. Seraya Budaya (2023)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas masih belum maksimal, dimana penjualan pada tahun 2022 mengalami penurunan. Bahkan pencapaian pada bulan Oktober masih sangat rendah yakni hanya 42,6%. Jumlah penjualan yang mengalami penurunan tentu dapat menyebabkan turunnya keuntungan bagi perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap operasional perusahaan kedepannya, sehingga diperlukan perbaikan dari hal tersebut. Keadaan ini menunjukkan bahwa pentingnya produktivitas pegawai yang harus ditingkatkan yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi, dan beban kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada CV. Seraya Budaya, peneliti menemukan permasalahan yang dihadapi. Beberapa pegawai masih memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, hal ini dapat dilihat dari penurunan target penjualan di setiap bulannya dan adanya komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan pegawai serta sesama rekan kerja. Pada pelatihan dilihat bahwa perusahaan hanya memberikan pelatihan yang bersifat ajakan tidak berkewajiban, dimana pelatihan kerja

belum dilaksanakan pada dan oleh seluruh karyawan sehingga karyawan belum bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada kompetensi masih banyak pegawai yang masih lulusan SMA/SMK, dimana sikap dan perilaku pegawai yang ada kurang memiliki keahlian dengan tugas atau *job description* yang dimilikinya. Pada beban kerja pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi yang kurang sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pegawai merasa cepat jenuh yang berakibat pada menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap produktivitas seorang pegawai atau seorang individu. Dengan adanya sasaran (goal)

pegawai akan memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Namun apabila seorang pegawai tidak mampu memenuhi sasaran yang ditetapkan perusahaan dapat menimbulkan beban kerja (Locke, 1986).

2. **Produktivitas Kerja**

Menurut Yuliannisa (2018), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh hasil maksimal dari fasilitas dan infrastruktur yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal.

3. **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi untuk melakukan pembelajaran kompetensi, pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terkait pekerjaan (Taufiq, 2019); Puspitawati, *et al.* (2023).

4. **Kompetensi**

Kompetensi adalah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai atau ciri-ciri yang memungkinkan seorang pegawai melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses (Pratama 2021); Rahayu, *et al.* (2022).

5. **Beban Kerja**

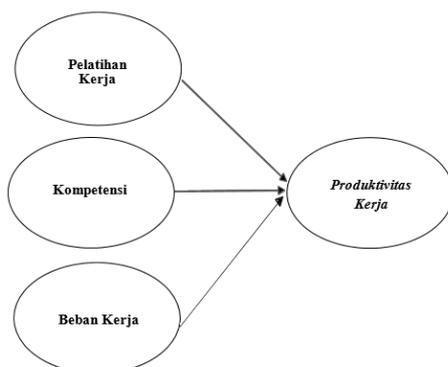
Beban kerja merupakan suatu proses atau aktivitas yang berlebihan

yang dapat menyebabkan seseorang menjadi stress (Fransiska & Tupti 2020).

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1. Model Penelitian

Gambar 3.1
Metode Penelitian



Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.1 diatas.

2. Hipotesis

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

H₁: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

H₃: Beban kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Seraya Budaya, Gianyar yang beralamat di Jalan. Raya Singapadu No. 22 Batubulan. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Seraya Budaya, Gianyar.

2. Objek Penelitian

Adapun objek dari penelitian ini adalah pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja, dan produktivitas kerja.

3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂) dan Beban Kerja (X₃). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

4. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data target dan realisasi penjualan CV. Seraya Budaya, Gianyar tahun 2022.

2) Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat perusahaan.

b) Sumber Data

1) Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yakni hasil kuesioner dan wawancara.

2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data dalam bentuk file-file, serta buku-buku yang mendukung penelitian ini

5. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang ada adalah seluruh karyawan di CV. Seraya Budaya, Gianyar yang berjumlah 32 orang.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan

besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah CV. Seraya Budaya, Gianyar. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 32 orang.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator atau butir - butir pernyataan kuesioner. Jika koefisien korelasi $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbrach alpha $> 0,60$.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan

menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y: Produktivitas kerja karyawan, β_0 :

Nilai konstanta, X_1 : Variabel

pelatihan kerja, X_2 : Variabel

kompetensi, X_3 : Variabel beban kerja,

β_1 : Koefisien regresi (X_1), β_2 :

Koefisien regresi (X_2), β_3 : Koefisien

regresi (X_3).

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji yaitu statistik non-parametrik KolmogorovSmirnov (K-S)

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika tolerance > 10% dan VIF < 10%, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika tolerance > 10% dan VIF < 10%, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi \geq 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Kelayakan Model

1) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

2) Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2018) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Rumus analisis determinasi yaitu:

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

Keterangan:

D: Koefisien determinasi,

r^2 : Koefisien korelasi

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t dihitung dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel independent pada variabel dependent. Jika hasil dari uji t adalah signifikan maka artinya variabel bebas mempengaruhi secara parsial variabel terikat.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrument Penelitian

a) Uji Validitas

Semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga semua variabel tersebut dinyatakan valid

b) Uji Reliabilitas

Masing - masing dari variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ sehingga variabel dikatakan reliabel.

2. Analisis Data

a) Penilaian responden mengenai pelatihan kerja (X1)

Dapat dilihat bahwa dari 4 indikator pelatihan kerja, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 3,43 yang berarti baik. Sedangkan indikator keempat memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 3,81 yang berarti baik.

b) Penilaian responden mengenai kompetensi (X2)

Dapat dilihat bahwa dari 7 indikator kompetensi, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 3,40 yang berarti baik. Sedangkan indikator keenam memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 4,00 yang berarti baik.

c) Penilaian responden mengenai beban kerja (X3)

Dapat dilihat bahwa dari 3 indikator beban kerja, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 3,68 yang berarti baik.

Sedangkan indikator ketiga memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata yaitu 3,96 yang berarti baik.

d) Penilaian responden mengenai produktivitas kerja (Y)

Dapat dilihat bahwa dari 7 indikator produktivitas kerja, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata-rata yaitu sebesar 4,03 yang berarti baik. Sedangkan indikator ketujuh memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata yaitu 4,28 yang berarti sangat baik.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas
Asymp.Sig. (2-tailed) residual adalah 0,200 > 0,05 dengan demikian data telah berdistribusi normal.
- b) Uji Multikolinearitas
Tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF < 10 dan tolerance value > 0,10, disimpulkan bahwa semua variabel eksogen bebas dari adanya multikolinearitas
- c) Uji Heteroskedastisitas
Semua nilai sig variabel eksogen > 0,05 maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.1
Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.211	2.231		.991	.330
	Pelatihan Kerja	.355	.141	.219	2.518	.018
	Kompetensi	.203	.084	.215	2.424	.022
	Beban Kerja	1.432	.203	.650	7.039	.000
R					.922	
R Square					.850	
Adjusted R Square					.834	

Berdasarkan Tabel 5.13, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,211 + 0,355X_1 + 0,203X_2 + 1,432X_3$$

5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,922. Besarnya nilai R 0,922 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Seraya Budaya.

6. Hasil Analisis Koefisien

Determinasi

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,834 atau sebesar 83,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas

kerja pada CV. Seraya Budaya Gianyar adalah sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Hasil Uji t

- a) Pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,518 dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Seraya Budaya Gianyar.
- b) Kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,424 dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Seraya Budaya Gianyar,
- c) Beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 7,039 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pada CV. Seraya Budaya Gianyar.

8. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Seraya Budaya Gianyar. Menurut Sinulingga (2020) pelatihan dirancang untuk membekali karyawan dengan ketrampilan yang benar dan cara menggunakan peralatan kerja. Karena dengan memberikan pelatihan, berarti karyawan belajar untuk melakukan sesuatu dengan benar dan akurat serta meminimalkan atau meninggalkan kesalahan yang dibuat.

b) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada CV. Seraya Budaya Gianyar. Kompetensi memainkan peran yang

sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan. Produktivitas kerja yang dicapai pegawai memang membutuhkan kompetensi yang mumpuni, sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi merupakan asset penting yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan produktivitas.

c) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Seraya Budaya Gianyar. Pembagian tugas yang merata dan sesuai dengan kemampuan pegawai juga mempengaruhi kualitas beban kerja yang dihasilkan, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mudah dan tanpa merasa terbebani. Beban kerja mengacu pada hal yang muncul dari adanya interaksi antar tuntutan tugas-tugas di lingkungan kerja yang harus diselesaikan pada waktu tertentu secara optimal.

VI. KESIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja CV. Seraya Budaya, Gianyar dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Seraya Budaya, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan kerja semakin baik maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan
- b) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Seraya Budaya, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika kompetensi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.
- c) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Seraya Budaya, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian terbatas pada karyawan CV. Seraya Budaya, Gianyar yang hanya berjumlah 32 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.
- b) Penelitian ini hanya menguji pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Saran

Berdasarkan pembahasan pada BAB sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat berguna bagi CV. Seraya Budaya.

- a) Pimpinan CV. Seraya Budaya, Gianyar diharapkan dapat mengadakan kegiatan pelatihan seperti *sales training*, *soft skill*,

dan product training merata kepada seluruh karyawan yang ada dan memberikan manfaat dari pelatihan yang diberikan untuk semua karyawan. Dengan pelatihan yang diberikan tersebut karyawan akan memiliki wawasan yang lebih luas dan terpacu untuk bekerja lebih produktif dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

- b) Pimpinan CV. Seraya Budaya, Gianyar diharapkan mampu melakukan peningkatan dalam proses perekrutan pegawai melalui iklan atau lembaga pendidikan agar pegawai tersebut dapat menerapkan dengan baik teknologi yang ada di perusahaan.
- c) Pimpinan CV. Seraya Budaya, Gianyar memberikan beban kerja sesuai dengan jabatan dan kemampuan yang dimiliki pegawai karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas. Sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mudah dan tanpa merasa terbebani.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjanarko, T. S., & Jahroni, J. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity at PT. Sidoarjo Indonesia. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, Vol 1, No. 2, pp. 17-21.
- Ardiana, G., & Aziza, P. F. (2022). Effect of Competence on Employee Productivity at PT Socfindo Indonesia Pamingke. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Vol 5, No. 3, pp. 20398-20404.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan riset manajemen (JIRM)*, Vol 9, No. 11, pp. 2-13.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol 21, No. 2, pp. 2656, 3169.
- Firdaus, Z., & Sukaris, S. (2022). Effect of Training, Job Loyalty and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at Muhammadiyah Hospital Gresik. *Indonesian Vocational Research Journal*, Vol 1, No. 2, pp. 85-92.
- Fithriani, M. (2022). The Influence of Supervision, Workload and Motivation on The Work Productivity of The Packing Department at PT. X Bandung Regency. *Jurnal Ekonomi*, Vol 11, No. 01, pp. 102-110.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 2, pp. 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 10, No. 4, pp. 1480-1496.
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI

- dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, Vol 8, No. 1, pp. 47-56.
- Locke, E. A. (1968). Toward A Theory Of Task Motivation and Incentives. *Organizational behavior and human performance*, Vol 3, No. 2, pp. 157-189.
- Nasri, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, Vol 3, No. 1, pp. 103-120
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua kuda Indonesia. *Jurnal ilmiah m-progress*, Vol 11, No. 1.
- Puspitawati, N. M. D., Andika, A. W., & Paramita, I. A. P. U. (2023). The Impact of Self-Paced Online Training on Self-Efficacy and Work Engagement In Private Universities, Bali, Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 795-804.
- Rachmania, M., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11, No. 1, pp. 859-867.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuningsih, S., & Maelani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding Sendi*, 726–736.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 2, No. 1, pp. 121-132.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 6, No. 4, pp 3783-3792

- Rusilowati, U., & Maulida, H. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity at PT. Reckitt Benckiser Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol 24, No. 1, pp. 59-73
- Sri, H. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol 3, No. 10, pp. 171-221
- Sugiono (2018). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta
- Tarigan, C. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. *Jurnal Humaniora*, Vol 5, No. 1, pp. 142-152.
- Taufiq, T. W., Savitri, L., Idawati, D., & Chandra, J. K. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keadilan, dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial di Kota Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, Vol 16, No. 1, pp. 23-42.
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variable Mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4, No. 3, pp. 278-288
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administratus*, Vol 2, No. 1, pp. 93-106.