

Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Unit Penerbitan Tebui reng Sub-Unit Majalah

Dio Alif Utama*

Hadi Sunaryo**

M.Khoirul ABS ***

Email : noodspicy@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Unit Magazine Tebui reng is one of the Sub-units of the Issuance of Tebui reng-oriented non-profit. Training and motivation of work that is recognized to be an important factor in improving the productivity performance of the members in non-profit organization named the Magazine Tebui reng. Therefore, the purpose of this research is to analyze to bring up the conclusion of the effectiveness of training and motivation to work in an effort to improve productivity performance of the existing employees in the Magazine Tebui reng.

The method of analysis used is Triangulation, the results showed that the training and motivation of work can lead to increased productivity.

Keywords : Triangulation, a Sub-Unit of the Magazine, Training, Motivation, Productivity

Pendahuluan

Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan *income* bagi tenaga kerja. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, suatu perusahaan harus menciptakan kerjasama dan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. Produktivitas sendiri berarti sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Manik dan Syafrina, 2018 : 16). Pelatihan dan motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja secara teoritik pasti dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau lembaga, baik lembaga yang berorientasi profit maupun non-profit. Dalam banyak hasil penelitian, perusahaan dengan orientasi profit terbukti sangat dipengaruhi oleh dua hal itu dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pada dasarnya, setiap instansi mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting, mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Akan tetapi, intensitas dan pola dalam melakukan hal itu tentu memiliki perbedaan, terutama jika instansi tersebut berbeda antara orientasi profit dan non-profit.

Salah satu lembaga yang berorientasi non-profit adalah Majalah Tebui reng. Majalah Tebui reng merupakan Sub-Unit dari Unit Penerbitan Pesantren Tebui reng. Dari uraian penulis mendeskripsikan bagaimana pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada sub-unit Majalah Tebui reng

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

1. (Mile,dkk, 2014) Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan bagi peningkatan kinerja di PT.Pegadaian Gorontalo Utara. Metode penelitan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.
2. (Nasution 2014) Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : motivasi kerja dan produktivitas pegawai,produktivitas pegawai, kaitan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry.
3. (Astuti 2017) Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada (Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button di Cibaligo – Bandung)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja, produktivitas kerja, faktor-faktor yang menghambat dan menjadi tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja serta strategi peningkatan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Cibaligo – Bandung.
4. (Khurotin dan Afrianty, 2018) Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisis kebutuhan, manfaat, faktor pendukung, faktor penghambat dan metode evaluasi pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia

Tinjauan Teori

1. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sudarmin Manik dan Nova Syafrina, 2018). Menurut (Sembiring, 2016), produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.
Menurut (Astuti, 2017), ada lima hambatan utama bagi produktivitas kerja, yaitu: seleksi awal yang kurang baik, training yang kurang memadai, pelatihan, beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi dan kelelahan mental. Dalam pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya, yaitu pendidikan, pelatihan, perjanjian kerja, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, motivasi, dan kepuasan kerja (Sembiring, 2016)
2. (Sedarmayanti, 2017:188) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial memperlajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut (Kasmir, 2016:133), ada beberapa manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan antaranya yaitu : Perencanaan karier, Kompensasi dan Alat negoisasi. Menurut (Hidayat dan nurasyiah, 2017:12), indikator pelatihan terdiri dari tiga tahap yaitu: penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi

3. Menurut (Edy Sutrisno, 2017:109) motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.
(Sutrisno, 2016:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari faktor intern antara lain : Keinginan untuk hidup, Keinginan untuk berkuasa dan keinginan memperoleh harapan. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat melihat sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan. Menurut (Uno, 2016:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu dimensi internal dan eksternal. Lumansik (2015:5) juga menyebutkan indikator lain dari motivasi kerja yang disandarkan pada teori hierarki kebutuhan abraham maslow. Indikator tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis kebutuhan rasa aman kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Pentingnya motivasi kerja menurut Lumansik (2015:2) berada pada hubungannya dengan lingkungan kerja. Sehingga untuk meningkatkan hasil kerja motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan
Pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang begitu erat terhadap produktivitas kerja. Sebab, di antara faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sembiring (2016) adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, dan manajemen serta kesempatan berprestasi. Di antara faktor tersebut, Sudarmayanti dalam Astuti (2017) menyatakan bahwa kecakapan dan motivasi adalah dua hal yang mempengaruhi kerja yang baik, dalam hal ini adalah produktivitas kerja. Dua hal ini harus berjalan beriringan. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.
4. Kecakapan tenaga kerja dapat ditunjang melalui pelatihan. Pelatihan menurut Kasmir (2016: 126) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku. Artinya pelatihan akan membentuk kecakapan dalam diri tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Maka, pelatihan merupakan cara untuk memaksimalkan produktivitas tenaga kerja melalui penunjang kecakapan atau keterampilan. Adapun motivasi menurut Hasibuan Malayu S.P. (2016: 218) merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang terbangun dengan baik, produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat.

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya. Madkhan (2018:68) menjelaskan penelitian kualitatif seputar upaya memperoleh data secara alamiah

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil dari penelitian diatas penelitian diatas peneliti mendapat temuan :

1. Bahwa di Unit Penerbitan khususnya Sub-Unit Majalah dalam memperbaiki kualitas anggotanya adalah dengan cara mengadakan pelatihan yang sistematis dan terorganisir, dimana anggota mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk mewujudkan tujuannya. Untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas dari anggota, pimpinan melakukan evaluasi guna mengetahui kekurangan dan apa saja yang perlu diperbaiki untuk kedepannya. Dan disamping hal tersebut, anggota yang mengikuti pelatihan juga manfaat yang diperoleh dengan adanya pelatihan seperti perencanaan karier, kompensasi dan memiliki kepuasan tersendiri
2. Bahwa motivasi yang diberikan kepada Unit Majalah dapat memicu tingkat produktivitas dan kualitas para redaktur agar mencapai hasil yang optimal. Setiap anggota dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai *job requirement*, yakni tuntutan yang harus dipenuhi. Hal itu lebih lanjut dipaparkan dalam data yang menunjukkan bahwa anggota dengan motivasi yang tinggi akan selalu antusias untuk mencoba melakukan pekerjaan sebaik mungkin, anggota juga mengerahkan upaya terbaiknya untuk bersaing dengan anggota yang lain dalam menunjukkan kinerjanya
3. bahwa produktivitas kerja di penerbitan khususnya di Sub-Unit Majalah dapat dilihat dari kualitas output dari anggota. Peningkatan produktivitas di Sub-Unit Majalah dimungkinkan dengan adanya peningkatan efisiensi waktu, tenaga, peningkatan keterampilan anggota, system kerja dan motivasi dari atasan.

Kesimpulan :

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di Unit Penerbitan khususnya Sub-Unit Majalah dalam memperbaiki kualitas anggotanya adalah dengan cara mengadakan pelatihan yang sistematis dan terorganisir, dimana anggota mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk mewujudkan tujuannya. Dan disamping hal tersebut, anggota yang mengikuti pelatihan juga mendapat manfaat yang diperoleh seperti perencanaan karier, kompensasi dan memiliki kepuasan tersendiri. motivasi yang diberikan kepada anggota penerbitan khususnya Sub-Unit Majalah dapat memicu tingkat produktivitas dan kualitas para redaktur agar mencapai hasil yang optimal. Setiap anggota dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai *job requirement*, yakni tuntutan yang harus dipenuhi. Hal itu lebih lanjut dipaparkan dalam data yang menunjukkan bahwa anggota dengan motivasi yang tinggi akan selalu antusias untuk mencoba melakukan pekerjaan sebaik mungkin, anggota juga mengerahkan upaya terbaiknya untuk bersaing dengan anggota yang lain dalam menunjukkan kinerjanya. Pelatihan dan motivasi mendukung meningkatnya Produktivitas kerja di penerbitan khususnya di Sub-Unit Majalah dapat dilihat dari kualitas output dari anggota. Peningkatan produktivitas di Sub-Unit Majalah dimungkinkan dengan adanya peningkatan efisiensi waktu, tenaga, peningkatan keterampilan anggota, system kerja dan motivasi dari atasan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor faktor yang menghambat meningkatnya produktivitas kerja di Sub-Unit Penerbitan adalah masalah eksternal dan manajemen waktu di luar urusan kerja seperti kesehatan redaktur atau keluarga redaktur, kesibukan redaktur yang masih menempuh pendidikan serta pola regenerasi yang belum tertata.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sub-Unit Penerbitan Majalah meningkatkan efektivitas manajemen waktu pada anggota dengan menyusun rancangan matriks kerja selama satu tahun. Untuk menjadi acuan menagih hasil kerja dan juga mengukur tingkat produktivitas kerja anggota.
- b. Laporan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada pihak yang berwenang dalam meningkatkan produktivitas kerja khususnya Sub-Unit Penerbitan Majalah Tebuireng-Jombang, agar tepat. Guna mencapai tujuan yang dikehendak

Referensi

- Astuti, Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button. Diakses September 22, 2020, dari studylibid.com: <https://studylibid.com/doc/738587/1-analisis-motivasi-kerja-karyawan-dalam>
- Kasmir. 2016. Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: raja grafindo persada.
- Lumansik, Pentingnya motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten morowali utara”, dalam politiko : jurnal ilmu politik (Vol.2 No.6, 2015)
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prduktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam dalam Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Vol. III, No. 1, 2018), 53.
- Sembiring, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Keuangan RSUP H. Adam Malik Medan. Dipetik Januari 9, 2020, dari repository.uma: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/881>.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Dio Alif Utama *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

M.Khoirul ABS *)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA