

# Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konsultan di Surabaya

(Studi Kasus Pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967)

Intan Permata Sari <sup>1\*</sup>, Achmad Daengs GS <sup>2</sup>, Rina Dewi <sup>3</sup>, Bambang Karnain <sup>4</sup>,  
Harsono Teguh <sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas 45 Surabaya, Indonesia

Korespondensi email: [jurnaleko45@gmail.com](mailto:jurnaleko45@gmail.com)

## Article History:

Received: Februari 06, 2025

Revised: Maret 30, 2025

Accepted: April 05, 2025

Published: April 10, 2025

**Keywords:** training, work productivity, Employees

**ABSTRACT.** PT. Bumida General Insurance 1967 as a company that wants to continue to grow requires employees who have skills and knowledge that are always updated. Through well-structured training programs, companies can ensure that employees are always ready to face new challenges, both in facing competition and in providing the best service to clients. This is one way to ensure that work productivity is maintained and even increased. This research aims to determine how far the effective implementation of training is related to increasing the work productivity of PT consultant employees. Bumida General Insurance 1967 Surabaya. This research is quantitative research. The research population was all employees of PT. Bumida General Insurance 1967 Surabaya, totaling 55 people. The sampling technique uses saturated sampling so that all employees become the research sample. Data analysis uses linear regression with hypothesis testing using the t test. The research results show that training has a significant effect on employee work productivity. This indicates that the training provided to employees can significantly improve employee performance, which has an impact on increasing company productivity.

## ABSTRAK

Asuransi Umum Bumida 1967 sebagai perusahaan yang ingin terus berkembang membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang selalu terupdate. Melalui program pelatihan yang terstruktur dengan baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi tantangan baru, baik dalam menghadapi persaingan maupun dalam memberikan pelayanan terbaik kepada klien. Ini adalah salah satu cara untuk memastikan produktivitas kerja terjaga dan bahkan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektifnya pelaksanaan pelatihan terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan konsultan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Surabaya, berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh karyawan menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

**Kata kunci:** pelatihan, produktivitas kerja, Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pada umumnya pembangunan di segala bidang yang dilaksanakan oleh pemerintah, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan makmur, untuk mencapai tujuan tersebut pemerintah telah memberikan kesempatan kepada pihak swasta dimana pihak swasta diharapkan dapat berperan serta dalam mengembangkan usahanya

demikian kelangsungan dalam melaksanakan usahanya, demi kelangsungan hidup perusahaannya.

Dalam melaksanakan usahanya, seorang pimpinan akan mengarahkan karyawan yang terampil dan mempunyai keahlian dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Maka perusahaan membutuhkan karyawan yang Terdidik dan terlatih, salah satu unsur yang terpenting adalah melakukan kegiatan training. Kegiatan training yang diselenggarakan oleh perusahaan dimaksudkan dapat memberikan bekal dan informasi tentang segala kegiatan perusahaan secara umum, disamping itu perusahaan juga dapat menyampaikan apa dan bagaimana tugas yang akan dilaksanakan oleh karyawan, sehingga pada gilirannya nanti akan lebih siap dalam melaksanakan tugasnya.

### **Hubungan Training dengan Produktivitas kerja**

Disini akan dikemukakan beberapa pendapat hubungan training dengan produktivitas kerja antara lain ;

Menurut pendapat Muchdarsyah Sinungan (1992) mengatakan bahwa :

“Salah satu usaha yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah peningkatan pendidikan dan ketrampilan agar mampu mengemban tugas dengan tuntas dengan sebaik mungkin.”

Sedangkan menurut pendapat Slamet Saksono (1985)

"Training atau latihan dalam jabatan adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan untuk memperoleh keahlian, kemampuan dan ketrampilan kerja agar dapat memperoleh produktivitas yang lebih tinggi."

Oleh sebab itu tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun perusahaan perlu mengambil suatu kebijaksanaan yaitu dengan memberikan training kepada karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul skripsi adalah sebagai berikut :

**“PENGARUH TRAINING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONSULTAN PT. ASURANSI UMUM BUMIDA 1967 DI SURABAYA ”**

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Training**

Menurut Soekidjo Notoadmojo (1992) memberikan definisi training sebagai berikut : "Training adalah merupakan bagian dari suatu pelatihan kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan ketrampilan kerja khusus seseorang atau sekelompok orang.

Sedangkan menurut Alex S Nitisemito (1996) memberikan definisi training sebagai berikut : "Pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan."

Dengan mengetahui pengertian training yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka peranan training sangat penting bagi perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk lebih trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Tujuan Training**

Adapun tujuan dan manfaat training seperti diungkapkan oleh Heidjrachman dan Suad Husnan (1990) adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan produktivitas
- Memperbaiki moral
- Mengurangi pengawasan
- Mengurangi kemungkinan terjadi kesalahan
- Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi

Sedangkan menurut Soekidjo Notoadmojo (1992) bahwa : "Tujuan training antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan- kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi atau institusi".

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan tujuan training adalah

- Meningkatkan produktivitas
- Meningkatkan kestabilan organisasi
- Meningkatkan kerja karyawan
- Mengurangi pengawasan
- Meningkatkan rasa tanggungjawab
- Mengurangi Kecelakaan

### **Manfaat Training**

Pelaksanaan training akan lebih banyak memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan juga bagi kesuksesan karyawan itu sendiri. Menurut Bedjo Siswanto (1990) manfaat training adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan keahlian kerja
- Mengurangi keterlambatan kerja
- Perpindahan tenaga kerja
- Mengurangi timbulnya kecelakaan kerja para karyawan dan mengurangi kerusakan

sertameningkatkan pemeliharaan kerusakan alat lainnya.

- Meningkatkan produktivitas kerja
- Meningkatkan kecakapan kerja
- Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerjaanya

Sedangkan menurut Henry Simamora (1995) mengatakan manfaat training dihubungkan dengan program training adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan kontinyuitas dan kualitas kerja.
- Mengurangi waktu belajar yang diperlukan untuk mencapai standart standart kerja yangditerima.
- Mencapai sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan dirinya.

#### **Prinsip-prinsip umum pelaksanaan training**

Ranupa Doyo dan Suad Husnan pelaksanaan training yaitu :

- Motivasi
- Laporan kemajuan
- *Reinforcement*
- Praktek
- Perbedaan individu

#### **Sistem Training dan Jenis-Jenis Training**

Pada dasarnya ada banyak sistem training dan jenis-jenis training dalam usaha untuk menambah kemampuan ketrampilan para karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Menurut pendapat Alex S. Nitisemito ada beberapa sistem training yaitu:

- Sistem magang
- Sistem ceramah kuliah
- Sistem Peragaan
- Sistem bimbingan
- Sistem latihan dan praktek
- Sistem diskusi
- Sistem games atau permainan
- Sistem kombinasi

Untuk lebih jelasnya sistem training tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- Sistem magang
- Sistem ceramah / kuliah
- Sistem Peragaan
- Sistem bimbingan
- Sistem latihan praktek
- Sistem diskusi
- Sistem games/ permainan
- Sistem kombinasi

Menurut sifatnya pendidikan dan latihan ada beberapa jenis yaitu :

- Pendidikan umum
- Pendidikan kejuruan
- Latihan keahlian
- Latihan kejuruan

### **Indikator Training**

Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi training atau pelatihan menurut Dewi dan Harjoyo (2019:54) sebagai berikut :

- Peserta pelatihan
- Instruktur/pelatih
- Materi pelatihan
- Lokasi pelatihan
- Lingkungan pelatihan
- Waktu pelatihan

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (1995) mengatakan bahwa :

" Produktivitas adalah peningkatan proses produksi yaitu perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksinya (keluar.)

Sedangkan menurut pendapat H. Hadari Nawawi dan H.M Martini Hadari (1990) mengatakan bahwa ;

"Produktivitas kerja adalah peningkatan proses produksi yaitu perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah kerja yang dipergunakan ( input) ".

Winardi mengatakan bahwa :

"Produktivitas adalah suatu ratio perbandingan input fisik. Dimana produktivitas dipandang sebagai usaha dengan efisiensi secara menyeluruh kegiatan individual.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan antara lain :

- Kualitas dan kemampuan
- Sarana pendukung

### **Cara Meningkatkan produktivitas kerja**

Untuk mempermudah dan memperjelas maka akan menyajikan dari pendapat Alex S. Nitisemito (1983) yang mengemukakan bahwa ada beberapa cara untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja antara lain :

- Gaji yang cukup.
- Memperhatikan kebutuhan yang rohani.
- Sekali-kali menciptakan suasana santai.
- Harga diri selalu diperhatikan
- Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- Masa depan perlu diperhatikan
- Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- Sesekali karyawan diajak berunding
- Beri kesempatan untuk maju
- Pemberian insentif
- Fasilitas yang menyenangkan

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu perusahaan atau organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (2002) adalah

- Perbaikan Terus-Menerus
- Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
- Pemberdayaan SDM

Peningkatan produktivitas kerja hanya 'mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pulayang dapat menjadi penyebab terjadinya

pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002), karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Pendapat Ravianto, J (1995), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu :

- Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- Aspek efisiensi tenaga kerja.
- Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek ini saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Menurut Uraneck dan Geoller (2001), memberikan tiga belas langkah membina pribadi yang dinamis dan kreatif, yaitu :

- Kemampuan otak untuk jumlahnya.
- Memperoleh gairah hidup untuk menunjang pribadi yang dinamis.
- Memecahkan masalah hidup, dengan berhasil baik dan penuh dengan daya cipta
- Memanfaatkan waktu lebih baik sehingga dapat menambah penghasilan.
- Melontarkan gagasan kepada orang lain sehingga bisa mendatangkan hasil pelaksanaan yang memuaskan.
- Mengembangkan suatu kepribadian yang dinamis sepanjang hari

- Memperbanyak penghasilan.
- Bisa berhasil dalam bidang pekerjaan yang telah dipilih.
- Membuat gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan cara yang lebih efektif.
- Membimbing orang lain dengan cara yang lebih efektif.
- Membina rumah tangga dan pribadi yang lebih dinamis.
- Menikmati hidup dan memanfaatkan sebanyak mungkin unsur-unsur dalam kehidupan.
- Menjadi manusia yang lebih baik.

Menurut Kussriyanto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Pencapaian produktivitas kerja yang sekaligus mensyaratkan perlunya standar produktivitas kerja, antara lain :

- Standarisasi cara / prosedur kerja.
- Standarisasi peralatan kerja.
- Standarisasi lingkungan kerja.
- Standarisasi tenaga kerja.
- Standarisasi pemakaian material.
- Standarisasi kinerja (performance).

### **Pentingnya Produktivitas Kerja**

Secara keseluruhan produktivitas kerja perlu ditingkatkan agar badan usaha tersebut dapat mencapai tujuannya dalam memperoleh keuntungan.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan . untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkandengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Dengan kata lain pendapatan nasional atau GNP melaju lebih cepat dari factor masukan.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja menurut Kristanti, dkk. (2023) diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- Kemampuan

- Meningkatkan hasil yang dicapai
- Semangat kerja
- Pengembangan diri
- Mutu
- Efisiensi

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah anggapan sementara yang mendasari langkah pemecahan terhadap suatu masalah, sehingga mungkin saja dugaan tersebut benar atau salah, harus dibuktikan kebenarannya. Bertitik tolak dari rumusan masalah diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut : “Diduga training berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan konsultan PT. ASURANSI UMUM BUMIDA 1967 di Surabaya”

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

## **2. METODE PENELITIAN**

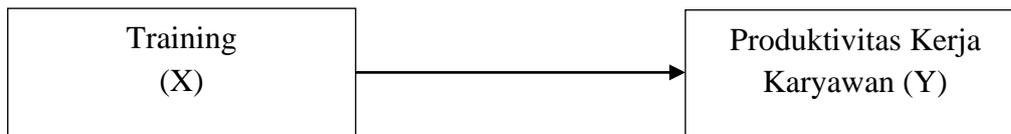
### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2011) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sedangkan berdasarkan hubungan antar variabelnya, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian korelasional (Correlation Research) yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasi antara dua variabel atau lebih yang berupa sebab-akibat (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang diadakannya training yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan konsultan PT Asuransi Umum Bumida 1967 di Surabaya.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian dalam penulisan skripsi, dimana dalam skripsi ini akan membahas apakah dengan diadakannya training yang lebih efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan konsultan PT Asuransi Umum Bumida 1967 di Surabaya.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

X = Training

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2000) dalam penelitian ini yang disajikan populasi adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Asuransi Umum Bumida 1967 di Surabaya yang berjumlah 55 orang.

#### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya, maka peneliti dapat digunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono, 2000).

Sampel diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua karyawan PT Asuransi Umum Bumida 1967 di Surabaya sebanyak 55 orang.

## **Identifikasi Variabel**

Variabel-variabel dalam penelitian ini ada dua macam yaitu : variabel bebas (x) yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) yaitu yang dipengaruhi.

- Variabel independen (X) yaitu Training
- Variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja

## **Definisi Operasional Variabel**

- Variabel Training (X)

Training pada penelitian ini adalah pelatihan kerja yang dilakukan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Surabaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di perusahaan. Indikator untuk mengukur training pada penelitian berdasarkan Dewi dan Harjoyo (2019), yaitu:

- Peserta pelatihan
- Instruktur/pelatih
- Materi pelatihan
- Lokasi pelatihan
- Lingkungan pelatihan
- Waktu pelatihan

- Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja pada penelitian ini adalah hasil kerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Surabaya berdasarkan kualitas ataupun kuantitas kerja yang dihasilkan. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja pada penelitian ini berdasarkan Kristanti, dkk. (2023), yaitu:

- Kemampuan
- Meningkatkan hasil yang dicapai
- Semangat kerja
- Pengembangan diri
- Mutu
- Efisiensi

## **Batasan dan Asumsi Penelitian**

### **Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terfokus maka akan digunakan batasan dalam penelitian ini. Adapun batasan yang akan digunakan dalam skripsi ini adalah hanya pada masalah kurangnya realisasi pelaksanaan training di bawah rencana training yang telah ditetapkan perusahaan, karena apabila perusahaan tidak segera melakukan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut maka perusahaan akan mengalami hambatan-hambatan terutama akan mempengaruhi nantinya kelangsungan hidup perusahaan yang akan datang.

### **Asumsi Penelitian**

Agar pelaksanaan langkah pemecahan masalah yang telah ditentukan dapat menunjang apa yang telah dibuat maka penelitian ini akan menggunakan asumsi. Adapun yang dimaksud dengan asumsi adalah suatu anggapan dasar mengenai suatu hal sebagai suatu masalah, namun tidak dipengaruhi keadaan dalam suatu perusahaan. Di dalam skripsi ini mengasumsikan bahwa masalah tersebut harus dipecahkan secara bersama-sama antara pihak karyawan dengan perusahaan.

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kesalahan 5% atau 0.05 untuk mengetahui apakah dengan diadakannya training yang lebih efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja konsultan dalam perusahaan ini cukup tinggi atau rendah.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersifat kuantitatif. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber utama obyek penelitian melalui penyebaran kuesioner. Data bersifat kuantitatif adalah data berupa angka perhitungan di mana penulis menyampaikan data dalam bentuk tabel dan disertai analisisnya.

### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan konsultan PT Asuransi Umum Bumida 1967 di Surabaya.

### **Analisis Deskripsi**

Analisis deskripsi bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran objek yang diteliti. Analisis deskripsi dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap indikator pernyataan yang digunakan pada variabel training (X) dan produktivitas kerja (Y). Untuk mengetahui hasil rata-rata

tanggapan responden digunakan interval kelas yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden. Menurut Rosalina dkk. (2023), rentang skala pada interval kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

Keterangan:

- C = Rentang skala  
 K = Banyaknya kelas  
 $X_n$  = Nilai observasi terbesar  
 $X_1$  = Nilai observasi terkecil.

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan rentang skala penelitian ini adalah:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Rentang jawaban (*interval class*) pada penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Interval Kelas

No	Interval Kelas	Kategori
1	$1,00 \leq a \leq 1,80$	Sangat tidak setuju
2	$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak setuju
3	$2,60 < a \leq 3,40$	Cukup setuju
4	$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju
5	$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat setuju

Sumber: Rosalina dkk. (2023:18)

## Uji Instrumen

### • Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan benar-benar akurat dan dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika *correlated item – total correlation*  $\geq 0,3$  maka butir instrumen dinyatakan valid.
- Jika *correlated item – total correlation*  $< 0,3$ , maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *alpha cronbach* < 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan
- Jika nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan

**Analisis Regresi Linier**

Regresi menurut Widyaningsih (2021) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena memiliki satu variabel dependen (variabel bebas) dan satu variabel independen (variabel terikat). Analisis regresi linier pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara training (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Model regresi linier pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat produktivitas kerja

a : Konstanta

bX : Koefisien regresi variabel training

**Koefisien Korelasi (R)**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas training (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai R yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

**Uji t**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Widyaningsih (2021), jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh training (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi uji t  $\leq 0,05$  maka training (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)

- Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka maka training (X) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Hasil Penelitian

#### Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik 55 karyawan PT. Asuransi Umum 1967 Surabaya yang menjadi responden pada penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan penyebaran kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Deskripsi Jenis Kelamin Responden Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	85,5	85,5	85,5
	Perempuan	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

*Sumber: Lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 47 orang atau 85,5% responden berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang atau 14,5% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Asuransi Umum 1967 Surabaya yang menjadi responden penelitian adalah laki-laki.

- Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Deskripsi Usia Responden Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 th	8	14,5	14,5	14,5
	30-40 th	27	49,1	49,1	63,6
	> 40 th	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

*Sumber: Lampiran 3*

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa 8 orang atau 14,5% berusia kurang dari 30 tahun, 27 orang atau 49,1% berusia 30 sampai 40 tahun, dan 20 orang atau 36,4% berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini disimpulkan bahwa mayoritas

karyawan PT. Asuransi Umum 1967 Surabaya yang menjadi responden penelitian berusia 30 sampai 40 tahun.

- Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Deskripsi Pendidikan Responden Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	7	12,7	12,7	12,7
	S1	41	74,5	74,5	87,3
	S2	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa 7 orang atau 12,7% berpendidikan akhir Diploma, 41 orang atau 74,5% berpendidikan akhir S1, dan 7 orang atau 12,7% berpendidikan akhir S2. Hal ini disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Asuransi Umum 1967 Surabaya yang menjadi responden penelitian berpendidikan akhir Sarjana (S1).

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui hasil jawaban responden dari setiap pernyataan yang diajukan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Jawaban dari setiap indikator variabel diukur melalui skala likert yang diberi nilai skor 1 sampai 5. Sedangkan untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

### Analisis Model

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (*correlated item – total correlation*) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika *correlated item – total correlation*  $\geq 0,3$  maka butir instrumen dinyatakan valid.
- Jika *correlated item – total correlation*  $< 0,3$  maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika *alpha cronbach* > dari 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan
- Jika *alpha cronbach* < dari 0,6 maka variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan

### **Analisis Regresi Linier**

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara training (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

### **Koefisien Korelasi (R)**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas training (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien korelasi (R) yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *Software SPSS 26* adalah:

**Tabel 5.** Koefisien Korelasi (R) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,632	,625	,57958

a. Predictors: (Constant), X

*Sumber: Lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa training (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) karena nilai koefisien korelasi (R) berada di antara 0,60 – 0,799 yaitu sebesar 0,795.

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh training (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi uji  $t \leq 0,05$  maka training (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
- Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka training (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Nilai signifikansi yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *Software SPSS 26* sebagai berikut:

**Tabel 6.** Pengujian Hipotesis (Uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,344	,245		5,478	,000
	X	,673	,071	,795	9,546	,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Lampiran 3*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel training (X) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Artinya pelaksanaan training berpengaruh terhadap produktivitas kerja. The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150) This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

#### **4. PEMBAHASAN**

Pelatihan atau training merupakan salah satu kegiatan yang memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja, terutama dalam konteks karyawan konsultan PT Asuransi Umum Bumida 1967 di Surabaya. Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa training berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat

meningkatkan kinerja mereka secara signifikan, yang berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan.

PT Asuransi Umum Bumida 1967 sebagai perusahaan yang ingin terus berkembang memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang selalu diperbarui. Melalui program pelatihan yang terstruktur dengan baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi tantangan baru, baik dalam menghadapi persaingan maupun dalam memberikan pelayanan terbaik kepada klien. Hal ini adalah salah satu cara untuk memastikan bahwa produktivitas kerja tetap terjaga bahkan meningkat.

Keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada materi pelatihan yang diberikan, tetapi juga pada komitmen dan dukungan perusahaan untuk terus mengembangkan karyawan mereka. PT Asuransi Umum Bumida 1967 perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya dilakukan sekali, tetapi juga berkelanjutan, relevan, dan dapat mengakomodasi kebutuhan para karyawan serta perkembangan industri asuransi yang cepat berubah. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan pelaksanaan training dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan konsultan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Surabaya. Analisis data menggunakan regresi linier dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa training berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amien, N. R. (2013). *Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Wira Nusa Abadi Baruk Tengah Surabaya.*
- Andayani, N. R. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Bedjo, S. (1990). *Manajemen tenaga kerja*. Sinar Baru.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Djarwanto, P. S. (1993). *Statistik induktif* (Edisi 4). BPFE.
- Enny, I., & Kusumo, B. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Fuady, M. (2002). *Pengantar hukum bisnis*. Citra Aditya Bakti.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*.
- Goyono, D. (2004). *Pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia*.
- Hadari, H. N., & Martini, H. M. (1990). *Administrasi personal untuk peningkatan produktivitas kerja*. CV Haji Masagung.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (1990). *Manajemen personalia* (Edisi 4, Cet. 1). BPFE.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Iwa Soemantri, A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA UNITOMO*, 4(1), 1–10.
- Kharisma, D. B. (2016). *Buy back guarantee dan perkembangan hukum jaminan kontemporer di Indonesia*. *Privat Law*, 3(2), 75–83.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kusasrianto. (1996). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. LPPM dan Pustaka Binaan Presindo.

- Milentina, D. I., & Abadi, S. (2023). Penerapan *buy back guarantee* bagi pembeli dan developer berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Konsumen. *Law and Humanity*, 1(3), 215–232.
- Muchdarsyah, S. (1992). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Muhaimin. (2020). *Metode penelitian hukum*. Mataram University Press.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia (MSDM)* (Edisi ke-3, Cet. ke-9). Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. (1992). *Pengembangan sumber daya manusia* (Cet. 1). PT Rineka Cipta.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Syafi'i, A., Kusumo, B. K. N., & RM. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Ranupandoyo, H., & Husnan, S. (1990). *Manajemen personalia*. BPFE.
- Ravianto, J. (1995). *Produktivitas dan mutu kehidupan*. Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas.
- Reksohadiprodjo, S. (1995). *Manajemen produksi dan operasi* (Edisi 1, Cet. 1). BPFE.
- Rianto, J. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Insan Cendekia.
- Rosadisyan, N. A. (2013). *Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Wira Nusa Abadi Baruk Tengah Surabaya*.
- Rosalina, L., Oktarina, R., Rahmiati, & Saputra, I. (2023). *Statistika*. Muharika Rumah Ilmiah.
- Sagian, S. P. (1995). *Sumber daya manajemen manusia*. Bumi Aksara.
- Saksono, S. (1988). *Administrasi kepegawaian*. Kanisius.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Sugiono. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Widyaningsih, D. (2021). *Statistika bisnis*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Winardi. (1993). *Asas-asas manajemen* (Edisi 7, Cet. 3).
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.